

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Katedra genderových studií

Genderová studia

Bc. Zuzana Adámková

**Problematika zaměstnávání
osob s hendikepem**

Diplomová práce

Vedoucí práce: **Mgr. Kateřina Kolářová, PhD.**

Praha 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu. Současně dávám svolení k tomu, aby tato práce byla zpřístupněna v příslušné knihovně UK a prostřednictvím elektronické databáze vysokoškolských kvalifikačních prací v depozitáři Univerzity Karlovy a používána ke studijním účelům v souladu s autorským právem.

V Praze dne 2. 1. 2013

Bc. Zuzana Adámková

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucí diplomové práce Mgr. Kateřině Kolářové, PhD. za odborné vedení, za její vstřícnost, čas, pomoc a cenné rady při zpracování této práce.

Dále děkuji svému příteli Tomášovi za jeho podporu a trpělivost při studiu a psaní diplomové práce.

Abstrakt

Tato diplomová práce se podrobně věnuje zaměstnávání hendikepovaných osob. Zabývám se otázkami, jaké příležitosti mají lidé s hendikepem na trhu práce, zda jsou pro ně zajišťované například nějaké speciální vzdělávací programy, které jim usnadní hledání zaměstnání, zda při zaměstnávání hendikepovaných hraje nějakou roli gender. Převážná část práce je analytická, zkoumá v první řadě priority vlády České republiky jako člena Evropské unie, zabývá se tím, jaké texty, zákony či směrnice řeší zaměstnávání hendikepovaných osob. Analytickou část práce tvoří rozhovory s hendikepovanými ženami a muži, dále pak s lidmi z úřadů práce. Následná analýza rozhovorů je zaměřena především na vlastní zkušenosti s hendikepem, vnímání genderové diskriminace a zkušenosti se zaměstnáním. Představím a analyzuji oficiální dokumenty, které zajišťují genderovou rovnost na trhu práce a dokumenty, které zajišťují rovnost hendikepovaných na trhu práce. Teoretická východiska tvoří především Feministická studia postižení, dále pak koncept „povinné tělesné zdatnosti“ Roberta McRuera. Významnou část tvoří také vnímání osob s hendikepem, představuji také historické souvislosti tohoto tématu.

Klíčová slova:

gender, hendikep, feministická studia postižení, povinná tělesná zdatnost, zaměstnávání, postižení, intersekcionalita, úřad práce, genderová rovnost, národní plán, stínová zpráva

In diploma thesis I have focused on employing of people with disability. I am asking what opportunities have disabled people in the labor market. Do they have possibility to join some special education programs to help them find a job? Is gender important in searching a job? Most of this diploma thesis is analytical. It is focused on priorities of the Government of Czech Republic as a member of the European Union. What kind of texts, laws or directives solve the employment people with disability. The analytical part consist of interviews with disabled men and women as well as people from the labor offices. Analysis of the interviews focused on their own experience with disability, perception of gender discrimination and experience with employment. I also introduce and analyze official documents to ensure gender equality in the labor market and documents that provide equality of people with disability in the labor market. Theoretical background consist of Feminist disability studies as well as Robert McRuer's concept of „compulsory able-bodiedness“. An important part is the perception of people with disability. I also describe historical context of this problem.

OBSAH

ÚVOD.....	2
1. Teoretická východiska a vymezení pojmů.....	6
1.1 Konceptualizace hendikepu.....	6
1.1.1 Proměna ve vnímání lidí s hendikepem.....	7
1.1.2 Hendikep jako medicínský, sociální a kulturní konstrukt.....	9
1.1.3 Koncept „povinné tělesné zdatnosti“.....	13
1.1.4 Bariéry a stigmatizace hendikepovaného těla.....	15
1.1.5 Vada – tělesná neschopnost – hendikep.....	17
1.2 Intersekcionalita genderu a hendikepu.....	19
1.2.1 Feministická studia postižení.....	19
1.2.2 Vnímání hendikepovaných žen a mužů.....	22
2. Metodologie.....	24
2.1 Lokace.....	28
3. Rovnost na pracovním trhu.....	30
3.1 Úřady práce.....	30
3.1.1 Pracovní rehabilitace.....	36
3.2 Chráněná pracovní dílna.....	39
3.3 Zákon o zaměstnanosti.....	40
3.4 Analýza formálních dokumentů zaměstnávání osob s hendikepem.....	43
3.4.1 Národní plány.....	44
3.4.1.1 Oblast školství.....	47
3.4.1.2 Oblast zaměstnání.....	55
3.5 Porovnání Národních plánů z let 1992 – 2010.....	62
3.5.1 Zpráva o plnění opatření Národního plánu vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 – 2014.....	64
3.6 Rovné příležitosti.....	67
3.6.1 Rovnost mužů a žen na pracovním trhu.....	67
3.7 Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2010 a 2009 a jejich analýza.....	69
4. Zkušenosti s mechanismy znevýhodňování a hendikepu.....	74
4.1 Představení respondentů a respondentek.....	74

4.1.1 Průběh rozhovorů.....	76
4.2. Kódování rozhovorů.....	78
4.2.1 Problémy při hledání zaměstnání.....	78
4.2.2 Diskriminace na pracovním trhu na základě pohlaví.....	87
4.2.3 Vzdělání a bariéry.....	92
4.2.4 Vztah hendikepu a profesní identity.....	98
Závěr.....	102
Použitá literatura.....	107
Přílohy.....	113

ÚVOD

Můj zájem o problematiku zaměstnávání hendikepovaných osob začal v momentě, kdy jsem si já, také osoba s hendikepem, začala hledat práci a setkala se při tom s mnoha, pro mě nepochopitelnými věcmi. Začala jsem se proto o problematiku zaměstnávání více zajímat a hlavním impulsem pro napsání této diplomové práce byl kurz v rámci studia Genderových studií Kulturní reprezentace „postižení“, vedený Mgr. Kateřinou Kolářovou, Ph.D. V tomto kurzu jsem začala vnímat problematiku hendikepu v širších souvislostech. Poznala jsem hlouběji historickou perspektivu a historizaci této kategorie, kulturní, medicínský a sociální model hendikepu, což je důležité východisko v první kapitole této diplomové práce. Neméně důležitým bodem je intersekcionalita genderu s hendikepem a chápání lidí s hendikepem, jež se v průběhu let mění.

Zabývám se otázkou, proč by hendikepovaní lidé neměli mít stejný nárok na práci, jako lidé bez hendikepu. Práce je pro člověka jednou z nejdůležitějších činností, ať už z důvodu ekonomické nezávislosti, tak z důvodu běžného životního cyklu, zapojení se do společnosti. Volba povolání je v životě jedince velmi důležitým rozhodnutím, protože z jeho profesní role vyplývá i budoucí sociální pozice člověka, jeho společenská prestiž, životní styl nebo například preference hodnot. Protože většina lidí tráví většinu svého času v práci, nedobrovolně nezaměstnaný člověk se cítí ve společnosti jaksí méněcenně.

Každý člověk by také měl mít na zaměstnání právo, což je součástí ústavního pořádku České republiky.

Protože je práce důležitou součástí života každého jedince, nedobrovolně dlouhodobě nezaměstnaní lidé se začínají stranit společnosti, cítí se být nepotřebnými, nadbytečnými a často u nich dochází k pocitům méněcennosti. Dalším důvodem nezaměstnanosti je především u žen genderová diskriminace. Tomuto problému se v diplomové práci také podrobně věnuji, zejména v části analytické, kde uvádím a analyzuji výpovědi respondentů a respondentek na toto téma.

Problémem se pro mě stal název diplomové práce. Jsem si vědoma toho, že v naší společnosti, především v médiích, s termínem „postižení“ většina lidí nemá problém. Jiné je to už na straně hendikepovaných, kteří mají k tomuto termínu odlišné přístupy. Spousta hendikepovaných, se kterými jsem měla tu možnost hovořit, se za „postižené“ nepovažují a nesouhlasí s tím, aby je společnost takto kategorizovala, spíše se považují za znevýhodněné nebo hendikepované. Na druhé straně jsou však lidé, kteří s tímto výrazem nemají problém. Proto jsem pro název práce zvolila termín hendikepovaní. S tímto termínem také v mojí diplomové práci pracuji, „postižení“ používám jen v citacích a

v oficiálních názvech, nebo překladech, se kterými jsme v kurzech pracovali. To, co by bylo ještě před lety běžné, je dnes považováno za nepřijatelné a nekorektní. Lidem s hendikepem se už neříká „mrzáci“, angličtina opouští slovo „crippled“ (Votava, 2003: 9). Některé výrazy i přes snahy o jejich eliminaci nemizí a udržují se v ustálených a frekventovaných slovních spojeních. Příkladem takového výrazu je slovo „invalida“ (Votava, 2003: 10). S tímto výrazem stále pracují mnoho české oficiální dokumenty, viz například „*Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením*“, který s ním pracuje i v nynějším aktualizovaném vydání pro období 2010 – 2014. Text například definuje stupně invalidity (Národní plán, 2010).

V diplomové práci se zaměřuji také na problematiku postižení versus „normalita“. Je důležité pozměňovat představy veřejnosti o životech lidí s hendikepem. Ve velké míře dochází k tomu, že „průměrní“, „normální“ lidé často upírají těm, kteří se do společensky zakotvených měřítek „normality“ nevejdou. Každá společnost má svoji vlastní tradici přístupu k lidem, kteří se nějakým způsobem od normy odlišují. Jedním z problémů je to, jakou hodnotu jim majoritní společnost přisoudí a jaká práva plynou z jejich společenského statutu, zda jim je ve společnosti věnována dostatečná pozornost, aby jejich potřeby mohly být naplněny a nebo jsou vnímáni majoritní společností jako neužitečné břemeno.

Je důležité, jak je člověk přijímán ostatními, to utváří i jeho postoj k sobě samému, jak sám sebe přijímá, jaké životní cíle si vytyčuje a zda se necítí být ve společnosti stigmatizovaný, čímž v podstatě potlačuje svojí pravou identitu. Sociální vyloučení a negativní zkušenosti s majoritní společností mohou vést ke zvnitřnění předsudků o sobě samém.

Součástí diplomové práce jsou rozhovory s hendikepovanými lidmi o jejich zkušenostech s hledáním zaměstnání a dále rozhovory s lidmi z úřadů práce o možnostech uplatnění hendikepovaných na trhu práce. Tyto rozhovory jsou dále analyzovány a propojeny s teoretickou částí. Zde je kladen důraz především na implementaci různých oficiálních dokumentů v praxi.

Cílem diplomové práce je zejména zjistit a analyzovat možnosti uplatnění této marginalizované skupiny obyvatel na trhu práce. Podstatnou roli také hraje gender, zde se zaměřím především na odlišné zacházení s hendikepovanými muži a ženami na trhu práce a na počet zaměstnaných hendikepovaných mužů a žen v České republice.

K tomu, abych hlouběji porozuměla zkušenostem hendikepovaných lidí s hledáním práce, se zaměstnáním a vnímáním okolí vůbec, jsem se zaměřila na několik hlavních problémů. Důležité bylo především vnímání toho, jak hendikepovaní vnímají vztah

společnosti k nim samotným. Neméně důležitým bodem bylo téma zkušeností se zaměstnáváním, zaměstnavateli a úřady práce.

Rozhovory hendikepovaných jsem doplnila také o rozhovory s lidmi z úřadů práce, abych ukázala, jaké programy pro osoby s hendikepem nabízejí a jak dalece jsou účinné.

Zkoumala jsem taktéž, jakou roli hraje gender při hledání zaměstnání a v jakých ohledech se stává důležitým.

Jak společnost vnímá hendikepované lidi? Jakým problémů musí hendikepovaní čelit při hledání zaměstnání? Jaké to má pro hendikepované lidi důsledky? Jak dalece je u zaměstnavatelů důležitý gender? Na tyto otázky jsme hledala odpovědi ve výpovědích respondentů a respondentek.

Práci jsem strukturovala do teoretické a analytické části. Teoretická část začíná úvodem teoretických východisek a vymezení základních pojmů. Představuji proměnu ve vnímání lidí s hendikepem, jak se jejich vnímání proměňovalo historicky. Důležitou část tvoří konceptualizace hendikepu, kde představuji hendikep jako medicínský, sociální a kulturní konstrukt. Zaměřuji se také na bariéry a stigmatizace hendikepovaného těla, kde vycházím především z textu Erwina Goffmana. Teoretickou část doplňuji také o vymezení pojmů dle Světové zdravotnické organizace, protože definice pojmů, která se týká problematiky hendikepovaných, zůstala po dlouhou dobu nevyjasněná. Důležité je také zmínit vnímání hendikepovaných žen a mužů. Jednotlivé kapitoly doplňuji o výpovědi respondentů a respondentek.

Následující kapitola „Metodologie“ se zabývá konkrétním metodologickým postupem diplomové práce, vymezením vlastního postoje a vyrovnáváním se s etickými aspekty spojenými s výzkumnou částí. Popisuji také to, jakou metodu jsem ke zkoumání volila, jak výzkum po metodologické stránce probíhal. Definuji výzkumné otázky. V podkapitole *Lokace* ozřejmuji otázku vymezení své vlastní pozice ve výzkumu, kterou považuji v přístupu k tomuto tématu za velmi důležitou.

Analytickou část tvoří kapitola *Nástroje státní politiky zaměstnanosti ve prospěch osob s hendikepem*, kde se věnuji především úloze úřadů práce v České republice a tím, jaké programy pro hendikepované nabízejí. Zde se také věnuji politice rovných příležitostí, ve které analyzuji *Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů při prosazování genderové rovnosti mužů a žen v letech 2010 a 2009* a také *Stínové zprávy*, které jsou jejich reflexí.

Jako poslední dávám prostor analýze formálních dokumentů zaměstnávání osob s hendikepem, kde analyzuji především *Národní plány* a *Zákon o zaměstnanosti*. Pro

analýzu *Národních plánů* pracuji se dvěma oblastmi – školství a zaměstnávání, které analyzuji.

Dále v analytické části představuji respondenty a respondentky a také způsob, jak jsem je oslovovala a dle jakých kritérií jsem je vybírala, včetně úřadů práce. Podstatnou část empirické části tvoří analýza rozhovorů s hendikepovanými lidmi a s lidmi z úřadů práce. Důležité jsou zde jejich autentické výpovědi o zkušenostech s hendikepem a o životě s hendikepem. Zabývám se čtyřmi oblastmi – bariéry při hledání zaměstnání, diskriminace na pracovním trhu na základě pohlaví, požadavky na vzdělání a vztahy na pracovišti.

Věřím, že tato diplomová práce pomůže odhalit nedostatky v přístupu k problematice hendikepovaných lidí a najde alespoň nějaká řešení, jak by se tento přístup dal změnit.

1. Teoretická východiska a vymezení pojmů

Za neoddělitelnou součást práce považuji nastínění teoretických východisek, ze kterých v práci čerpám, a ozřejnění klíčových pojmů. Kapitulu jsem rozčlenila do dvou tematických částí. První kapitolou je „Konceptualizace hendikepu“, kde se zabývám především třemi hlavními modely, diskutuji také problematiku stigmatizace hendikepovaného těla, uvedu, jak je na hendikepované tělo nahlíženo odbornou veřejností, představím koncept povinné tělesné zdatnosti. Na tuto kapitolu navazuje „Intersekcionalita genderu a hendikepu“, kde jsou hlavním východiskem Feministická studia „postižení“¹.

1.1 Konceptualizace hendikepu

Problematice hendikepu je možné porozumět několika způsoby, nejen tím, jakou s ním mají zkušenost samotní hendikepovaní lidé. Tím, jak se proměňuje společenské vnímání hendikepu v čase, tak podle Pfeiffera také narůstá počet způsobů, jak je možné na hendikep z různých perspektiv nahlížet (2001: 29). Jednou z možností, která konceptualizuje problematiku hendikepu, je tzv. „medicínský model“, který jej chápe jako individuální a charakteristický rys člověka a prostřednictvím medicínských praktik usiluje o „obnovení“ či nápravu jeho „defektů“ tak, aby korelovaly se sdílenou představou o „normálních“ funkčních schopnostech (Pfeiffer, 2001: 30-31).

Další možností, která konceptualizuje problematiku hendikepu je tzv. „sociální model“. Tento model nepopírá problém zdravotního hendikepu, ale lokalizuje ho v rámci společnosti. Nejedná se o individuální omezení, ale o to, že společnost není schopná poskytovat příslušné služby a odpovídajícím způsobem zohlednit potřeby lidí s hendikepem (Shakespeare, 2001: 10-11). V další rovině je hendikep pojímán jako sociální konstrukt, který není v souladu s představou společnosti o tom, co je běžné neboli „normální“ (Pfeiffer, 2001: 32). Odlišnosti v rozporu s očekáváním společnosti se staly základem pro stigmatizaci hendikepovaných, jejich diskreditaci (Goffman, 1997: 132).

¹ Podobně jako označení „Disability Studies“ ani „Feminist Disability Studies“ nemají v českém jazyce oficiální překlad. Pro potřeby práce termín překládám jako feministická studia „postižení“.

1.1.1 Proměna ve vnímání lidí s hendikepem

Pro to, abychom mohli nahlédnout na dnešní situaci žen a mužů s hendikepem, je třeba vnímat jejich soužití se „zdravými“ lidmi na poli historicko-spoločenských událostí, které měly za následek jejich pronásledování, zneviditelnění, segregaci. Historickou proměnu ve vnímání lidí s hendikepem je třeba zmínit zejména kvůli proměnlivosti kategorie, tudíž její konstruovanost, neesencialitu a nedanost biologií. Některé ze znevýhodnění a diskriminací „neadekvátních“ podob lidského vnímání člověka byly odstraněny, s jinými se lidé s hendikepem střetávají dodnes. Neobvyklá těla se stala základem narativů, kterými se zvýznamňuje smysl našeho světa i nás samotných (Garland-Thomson, 1996: 1).

Fyzicky „odlišní“ lidé byli pronásledováni například už v době starověku. To, co se všeobecně uznávané normě vymykalo, lidé například již ve starověkém Řecku považovali za význam vepsaný do sebe samého, který konotovali se zradou nebo kriminalitou a který stigmatizované jedince výrazně omezoval ve veřejném prostoru (Goffman, 1997: 131).

V období středověku se hendikepované dítě a následně dospělý stává objektem soucitu a lítosti. Existují také zprávy o tom, že dítě, které se například narodilo s více končetinami, bylo rodičům odebíráno, aby nemohlo škodit společnosti. Často byly tyto „znetvořené“ děti podrobeny různým náboženským praktikám, aby se z nich dostali zlí duchové (Titzl, 2000: 89).

Nejčastějšími případy monster jsou děti s více údy, event. hlavami či dalšími orgány a osoby „neurčitého“ pohlaví. Někdy je uvedeno, co se s dítětem stalo (vhození do řeky, do moře či spálení), případně jak byla provedena očista (Titzl, 2000: 96).

Se „znetvořenými“ dětmi byly spojovány i různé přírodní a další katastrofy. Často se jednalo také o vojenské útoky, společenské otřesy, epidemie (Titzl, 2000: 96).

O historické proměně pohledu na „odlišné tělo“ se ve svém textu zabývá Rosemarie Garland – Thomson. Tělo v minulosti bylo jak uctíváno, tak se ho i lidé obávali. Ve starověkém Egyptě byli například lidé, kteří byli označeni za „blázny“², předváděni jako zábavná zvířata. Ve starověku byli hendikepovaní lidé běžně předváděni, vystupovali například i jako pouťová atrakce. Fyzicky odlišné, neboli „monstrózní tělo“ bylo vždy ve

² Jsou to lidé, kteří nezapadali do normy, kteří se vymykali představě normálního člověka.

společnosti využíváno pro nějaký účel. Monstra znamenala něco jako přírodní fantazii. (Garland – Thomson, 2005: 2).

Od poloviny 19. století hendikepovaní v divadlech a cirkusech díky svým odlišnostem hrají takové role, jako leopardí muž, aztécké dítě, muž s tváří psa a podobně (Garland – Thomson, 2005: 5). Zde se objevuje proměna od „monstrózního“ ke „kuriozitě“. V čem spočívá tato proměna? Hendikepovaní lidé už nebyli vystavováni, jako někdo, koho je potřeba se obávat, z koho jde strach. Začali být vystavováni a předváděni pro pobavení publika. Zde se také nastoluje otázka, z jakého důvodu měli bavit publikum. Proč to měli být zrovna hendikepovaní lidé? Lidé s hendikepem, jak už jsem nastínila výše, se odlišovali od většinové společnosti. Právě ona odlišnost byla na nich „atraktivní“. V cirkusech tedy byli předváděni jako „něco nenormálního“, jako to, čeho by se lidé z počátku měli obávat, později však spíše brát jako kuriozitu.

V 19. století se hendikep také začíná stávat předmětem vědy. Studium hendikepovaných, jejich klasifikací a manipulací se začala zabývat disciplína zvaná tetralogie, která vystavuje tělesné defekty na obdiv odborné i laické veřejnosti (Garland – Thomson, 1996: 2).

Odborná veřejnost hraje klíčovou roli v utváření diskurzu hendikepu, který zasahuje do životů fyzicky odlišných lidí, ovlivňuje, jak jsou vnímáni ze strany společnosti bez hendikepu, determinuje politiku hendikepu i konkrétní služby ve společnosti (Morris, 1999: 180).

Podrobným vývojem problematiky hendikepovaných se ve svém textu zabývá také Ján Jesenský. Odedávna se ve společnosti používalo označení člověka tím, čím by „postižen“. Od 7. století do 1. poloviny 20. století byl člověk s postižením označován jako mrzák, chudák, lazar, slabomyslný, apod (Jesenský, 1995: 52). Od 2. poloviny 20. století roste ve společnosti tlak na ustanovení nové terminologie hendikepovaných. Vznikají proto termíny jako „tělesně postižený“, „zrakově postižený“, „mentálně retardovaný“. Na konci 20. století se o postiženém začíná hovořit jako o „člověku se speciálními potřebami“. (Jesenský, 1995: 53). Tato nová terminologie nepřináší pouze jakousi změnu ve slovníku, její význam je podstatně hlubší. Tento termín umožňuje například, aby se jedinci s hendikepem nevyčleňovali z majoritní společnosti, ale aby tvořili její součást. Zde můžeme říci, kdo z nás nemá vlastně speciální potřeby? Každý jedinec vždy potřebuje něco speciálního, speciální přístup, tudíž tento termín prostupuje celou společností a nemusí být chápán jen ve spojení s hendikepovanými lidmi.

1.1.2 Hendikep jako medicínský, sociální a kulturní konstrukt

Při rozhovorech s hendikepovanými lidmi jsem se setkala se spoustou odpovědí, které vyjadřovaly názory respondentů a respondentek k samotnému vnímání pojmu hendikep, či „postižení“³.

„Chtěla bych, aby se se mnou zacházelo jako s normální, nechci se od společnosti nijak odlišovat, i když já se od ní v podstatě nijak neodlišuju, to mě odlišujou pouze ostatní lidé. Já se vůbec necejtím jako postižená.“ (Marie)

Toto vyjádření respondentky podle mého názoru naprosto přesně vystihuje, co je to konstrukt hendikepu a dokládá, že na lidi s hendikepem je nahlíženo jako na homogenní společností znevýhodněnou skupinu namísto toho, aby byl hendikep chápán pouze jako jeden aspektů jejich života. Především z toho důvodu, že na hendikep je nahlíženo jako na jakýsi „konstrukt“, zařadila jsem do diplomové práce tuto kapitolu, která se věnuje medicínskému, sociálnímu a kulturnímu konstrukt, na nichž mám možnost ukázat, jak je ovlivněno konstruování normality a nahlížení na hendikepované tělo.

Respondentka v těchto větách vyjadřuje nesouhlas s tím, že by se měla nějakým způsobem odlišovat od majoritní společnosti. Disciplinování, omezování a podrobování lidských těl kritizuje Garland-Thomson (1997), podle které nejenže tyto tlaky směřují ke standardizovanému tělu podřizujícímu se normě, ale snižují hodnotu člověka s hendikepem. Aby tělo s hendikepem naplnilo očekávání, musí se co nejvíce přizpůsobit konceptu tělesné zdatnosti a neodlišovat se. Snahy o přizpůsobování těl s viditelným hendikepem tak, aby co nejméně vypadaly jako „abnormální“ nebo disfunkční, jsou podle Garland-Thomson silnější než úsilí o proměňování vylučujících sociálních praktik nebo bariér v přístupu ke zdrojům a možnostem. Neúcta k tělu s hendikepem mnohdy přerůstá v opovržení a pojí se s předsudky (1997: 263-265). Lidé s hendikepem očekávající projevy úcty nebo pozornosti čelí často obavám z nepřijetí společností a usilují o nápravu toho, čím jsou znevýhodněni. Strategii vyrovnávání se může být podrobení se lékařským zákrokům usilujícím o eliminaci hendikepu nebo jeho zastírání něčím, v čem se hendikepovaní snaží vyniknout a předčít očekávání společnosti. Z člověka s konkrétní „vadou“ se promění v toho, o němž se ví, že přistoupil

³ O postižení hovoří sami hendikepovaní ve svých výpovědích, proto zde tento termín používám.

k nápravě. Tím potvrzují sdílenou normu a svým přizpůsobením se ji legitimizují (Goffman, 2003: 15-18).

Marie se také se necítí jako „postižená“. Je to společnost, která ji jako „postiženou“ kategorizuje. Při reflexi společenských očekávání a jednání lidí s hendikepem vnímá, že je nenaplnjuje. Podle Davise je naše subjektivní vnímání sebe sama ovlivněno souborem norem, které sdílíme a které nás nutí chovat se a uvažovat určitým způsobem. Problém podle něj netkví v tom, jak vnímáme hendikep, ale jak konstruujeme to, co sami považujeme za „normální“. Utváření normy považuje Davis za dynamický proces závislý na prostoru a čase (1997: 10).

Paradoxem je, že ideálem, resp. normou se stává průměr, se kterým se může většina společnosti ztotožnit. Lidé s hendikepem, kteří nezapadají do konceptu normativity, jsou považováni za deviantní a jsou podrobováni represím (Davis, 1997: 11-13). Ty mívají podobu konkrétních zásahů do jejich života, nálepky jinakosti, domnělého spojení s další mentální, nebo fyzickou poruchou ale především jsou spojeny s představou o jejich snížených schopnostech na různých úrovních společenského života (Davis, 1997: 19-22).

Konstruování normality nebylo ovlivněno „pouze“ následováním společenského ideálu, ale významně ji ovlivnil způsob, jakým na hendikep nahlížely medicína a odborná veřejnost. Společně s genderem, rasou, etnicitou, sexualitou a třídou se systém fyzické způsobilosti stává sociálním nátlakem, který utváří, reguluje a normalizuje podřízená těla. Intenzivní kritika tohoto systému odhaluje intersekcii mezi politikou přizpůsobení se, podřízením se a medikalizací těla s hendikepem. Standardizace se ke slovu dostává zejména v období modernity, kdy ruku v ruce s konzumerismem nutí člověka přizpůsobovat své tělo sdíleným a vyžadovaným normám (Garland-Thomson, 1997: 262).

Problém lidí s hendikepem není „postižení“. Podle Davise (1997) se hlavní příčinou těžkostí stává norma, která tento problém utváří. Vzniká na základě toho, že se lidé srovnávají, poměřují a vyvozují z toho závěry o tom, co je obvyklé, běžné a pro ostatní přijatelné (1997: 13).

Susan Wendel (1997) vidí jako problematické samotné vnímání člověka s hendikepem, které je často pro okolí na první pohled viditelné a nepřehlédnutelné. Hendikep se podle ní stává symbolem „jinakosti“, určitou nálepkou, kterou si s sebou člověk s hendikepem nese a která určuje to, jak je ve společnosti vnímán a přijímán (Wendell, 1997: 266). Často představuje symbol selhání vědy nebo medicínské péče, který připomíná „zdravému“ člověku, že i on sám je zranitelný a jeho bytí není nekonečné. Strategií popření těchto skutečností se pak stává heroizace těch, kteří

„překonalí“ limity svého hendikepu a dokázali něco nad rámec očekávání. Tento obraz „hendikepovaného“ hrdinství redukuje „jinakost“ několika málo lidí s hendikepem, ale nastavuje zeď pro „jiné“, kteří se s nastaveným vzorem dokážou ztotožnit – nejsou mladí, silní, nedokážou překonat svá těla, popřít své hendikepy (Wendell, 1997: 266-267).

„Medicínský model“ má své kořeny v nepřiměřených snahách o klinickou diagnózu, která nahlíží fyzický stav člověka jako determinující faktor pro různé aspekty života s hendikepem. Zájemem medicíny se stává jedinec redukováný na onemocnění nebo úraz, které se lékaři snaží identifikovat a co nejlépe jim porozumět tak, aby je mohli co nejefektivněji ovlivňovat a mít je pod kontrolou. Medicína si v podstatě nárokuje zasahovat do životů žen a mužů s hendikepem, odosobňuje je o jejich „já“ a učí je být pasivními (Brisenden, 1998: 21-22). Brindsen také hovoří o tom, že „medicínský model“ odjímá lidem právo vidět se jako jedinečné bytosti, učí je přijímat soucit a potvrzovat méněcennost, kterou v nich svým přístupem sám vyvolává (1998: 21). „Medicínský model“ vytváří obraz člověka s hendikepem jako někoho méněcenného, jehož nedostatky musí být odstraněny, přizpůsobeny očekáváním většinové společnosti a jí sdíleným normám. Vidí hendikep jako problém individuality a myslí a odhlíží od jeho sociálních, psychologických nebo politických rozměrů (Brisenden, 1998: 24-26).

Pohled na hendikep jako na příčinu snížení kvality života a zdroj nejrůznějších znevýhodnění se přesunul z oblasti medicíny k odpovědnosti společnosti. Průlomovým byl rok 1976, ve kterém britská organizace „Union of the Physically Impaired Against Segregation“ (Společnost tělesně postižených proti segregaci) vyšla s prohlášením, že tělesný hendikep je zapříčiněn společností, která nezohledňuje lidi s hendikepem a tím je vylučuje z hlavního proudu společenských aktivit (Crow, 1996: 149). Kritickou alternativou „medicínského modelu“ se pozvolna stával a stále stává „model sociální“. Jednotlivá paradigmatata mezi sebou vedou neustálý dialog naplněný protiklady, ale objevují se také souhlasné momenty. Medicínské paradigma nahlíží na hendikep jako na výsledek zranění nebo poškození těla, zatímco „sociální model“ ho chápe jako hendikep zapříčiněný působením sociálních vztahů a procesů. Klíčovým tvrzením „sociálního modelu“ je, že za znevýhodnění, se kterými se lidé s hendikepem potýkají, nemohou oni sami, ale že znevýhodnění utváří sama společnost. Nepopírá, že některé aspekty hendikepu mohou vést k reálným omezením, ale neměly by proto být důvodem pro vyloučení lidí s hendikepem, jejich znevýhodnění nebo útlak. Identifikuje politické strategie a jmenuje překážky, které mají být odstraněny (Shakespeare, Watson, 2002: 4-6).

„Sociální model“ se dotýká jak žen, tak mužů a přesahuje hranice hendikepu. Usiluje o rovná práva a cílí na změny ve společnosti (Crow, 1996: 146-147, 155). K „medicínskému modelu“ vnímání hendikepu se s kritickými námitkami vztahuje řada teoretiků a teoretiček, mezi něž patří i Martin Sullivan (2005) soustředící se na rehabilitační péči. Sullivan v návaznosti na Michela Foucaulta kriticky analyzuje způsob, jakým instituce produkují určitý typ subjektů a určitý typ těl. Lidské bytosti jsou podle něj prostřednictvím institucí transformovány na medikalizované subjekty podléhající snahám o vytvoření normativity lidské bytosti a o rehabilitování všeho, co se vymyká. V zájmu přizpůsobení a naplnění představ dominantní společnosti zdravotnické instituce potlačují kapacitu a potencialitu žen a mužů, které mohou vyústit ve zrod plně disciplinovaného jedince (Sullivan, 2005: 27-29). Medicínský diskurz zbavuje klienty soukromí, omezuje jejich rozhodování, seberealizaci a snižuje jejich sebevědomí (Sullivan, 2005: 37).

„Sociální model“ definuje hendikep jako společenský útlak, nikoliv formu hendikepu. Sociální model „postižení“⁴ je v podstatě to, co definovala společnost. Hendikepovaní lidé ve skutečnosti nejsou hendikepovaní, bohužel na ně ale takto společnost nahlíží, definuje je skrze normativitu těl (Shakespeare, 2002: 3). Lidé, kteří nezapadají do normy, jsou společností vnímáni jako hendikepovaní a jsou neustále utlačovanou a dá se říci, že i v mnohých ohledech diskriminovanou společenskou skupinou. Dle Shakespeara je také nutné zmínit, že to nejsou hendikepovaní, kdo by se měl změnit, je to ale právě majoritní společnost, která změnu nutně potřebuje, potřebuje změnu svého normativního myšlení a kategorizujícího pohledu na svět (Shakespeare, 2002: 5).

Skutečnost, že hendikep je sociální konstrukt i ukázkou působení „medicínského“ a „sociálního“ modelu dokládá článek Vica Finkelsteina „To Deny or Not to Deny Disability“ („Zapřít nebo nezapřít postižení“). Autor představuje vesnici, v níž žijí pouze lidé používající vozík a ve které do příchodu „zdravých“ lidí vše velice dobře funguje. „Normální“ tělo je tělo s vozíkem, jiné co do výšky, potřeb nebo způsobu pohybu. Lidé nepoužívající vozík do života vesnice nezapadají, jsou jiní než ostatní, nedokážou se přizpůsobit, mají problémy se ve vesnici pohybovat a čelí dalším znevýhodněním. Lidé používající vozík se „zdravým lidem“ snaží pomoci speciálními pomůckami, opatřeními, podnikají vědecká zkoumání, pořádají pro ně charitativní sbírky. To vše dělají proto, aby jim ulehčili život bez vozíku, aby přizpůsobili jejich těla i život tomu, jakým způsobem žije většina vesnice. Bez složitých teoretických konstrukcí

⁴ Jedná o oficiální termín, se kterým jsme v kurzech pracovali a se kterým také pracuje odborná literatura.

Finkelstein ukazuje pokořování lidí s hendikepem ze strany odborné veřejnosti, medicíny, byrokratického aparátu i společnosti obecně. Finkelstein v podstatě reflektuje utváření fyzických a sociálních bariér, snahy přizpůsobovat tělo i životy sdíleným normám i vylučování hendikepovaných ze společnosti. Tento text přináší především vizi jisté změny v přístupu k lidem s hendikepem. Ta spočívá v identifikaci problémů, jednotném vystupování a v permanentním apelu na společnost, protože hendikep má podle Finkelsteina společenské řešení (1981).

Je důležité zmínit, že tím, co diskriminuje ženy a muže s hendikepem je medicínský diskurz, který je vnímá a priori jako nedokonalé a méněcenné. Stejně závažné je i konstatování, že většina překážek se neděje na základě hendikepu, ale kvůli vztahu společnosti k němu.

Jsem si vědoma toho, že tato kapitola není vyčerpávajícím pohledem na vztah společnosti a hendikepu, přesto jsem se snažila nastínit a problematizovat důležité souvislosti.

1.1.3 Koncept „povinné tělesné zdatnosti“

Cílem této podkapitoly je ukázat, jak se utváří představa toho, co je považováno za „normální“, za běžné. Od každého člověka je obvykle požadováno, aby byl 100% výkonný, schopný jakékoliv těžší práce a toto se většinou od „normálního“, zdravého člověka očekává. Lidé jsou pak mnohdy vystavováni obrovskému tlaku a často musejí „povinnou tělesnou zdatnost“ pod tlakem okolí předstírat. Zabývám se otázkami, kdo je ale člověk s hendikepem a kdo je člověk „zdravý“. Co to znamená být zdravý, mít „zdravé“ tělo? Nemůže být člověk s hendikepem také zdravý? Za tělesnou zdatnost se tedy spíše rozumí život bez hendikepu a tělo bez vad. Detailněji se touto problematikou zabývá Robert McRuer (2006), který ji zpracovává v konceptu „povinné tělesné zdatnosti“ („compulsory able-bodiedness“). McRuerova argumentace je paralelou ke studiu genderu a sexuality, mající dlouholetou tradici kritického myšlení ve vztahu k „povinné heterosexuality“. Ta je podle něj klíčem ke konceptu studií hendikepu a „povinné tělesné zdatnosti“. Tak jako opakem heterosexuality není homosexualita, ani hendikep není rovnocenným opozitem tělesné zdatnosti, protože se do něj promítá podřízené postavení konotující s abnormalitou nebo deviací a má zcela konkrétní negativní dopady na život s hendikepem (McRuer, 2006: 89-90). Problémem je samotná nemožnost volby. Člověk nemůže volit mezi společensky rovnocennou alternativou

heterosexuality a nemůže se také rozhodnout pro něco, co by mělo stejnou hodnotu jako „povinná tělesná zdatnost“ (McRuer, 2006: 90). Je však velmi těžké dokázat, že něco jako koncept „povinné tělesné zdatnosti“ existuje, složitější než ho definovat. McRuer uvádí příklad z trhu práce, na němž ukazuje, jaká zdravá těla jsou vyžadována a od čeho se odvíjí norma. Tělem zdatným se tedy rozumí pouze to bez vad, které je schopné fungovat v každodenních vztazích. Hendikep jako sociálně a kulturně definovaný konstrukt se reprodukuje právě skrze interakci a prostřednictvím institucí. Normativní systém nedokáže porozumět hendikepovaným, protože je nahlíží optikou „povinné tělesné zdatnosti“ (McRuer, 2006: 91-92). Dokladem tohoto nahlížení je McRuerův příklad dítěte s Downovým syndromem. Za pochopením situace a vyjádřením obdivu nad schopnostmi a inteligencí dítěte, se jeho rodiče stále potýkají se stále přítomnou otázkou ze strany okolí: „Nebyl byste raději, kdyby vaše dítě nemělo Downův syndrom?“, „Neměl byste radši dítě bez hendikepu?“ (Berube cit. In McRuer, 2006: 92). V této stále přítomné otázce se ukrývá podstata toho, jak lidé bez hendikepu o hendikepu či tělesné jinakosti uvažují. Stále považují život bez hendikepu za smysluplnější, hodnotnější a šťastnější a nedokážou myslet, že by život s hendikepem mohl být bohatší než ten jejich.

McRuer dokládá fakt, že lidské myšlení je tak silně ovlivněno konceptem „povinné tělesné zdatnosti“ za pomoci teorie performativity Judith Butler. Butler pracuje s identitou reprodukovanou skrze imitace směřující ke sdílené a vyžadované normě. Prostřednictvím napodobování vzoru, například zdravého těla skrze instituce, dochází k návratu k vzoru původnímu, který je tímto neustálým opakováním a znovu vykonáváním upevněn.

Přestože tělesné zdatnosti nemůže být zcela dosaženo, stává se normou pro tělo, které ostře kontrastuje s viditelnými „nedostatky“, jež jsou vzoru vzdáleny (McRuer, 2006: 92). Znevýhodnění lidí s hendikepem tedy netkví v hendikepu samotném, ale v hendikepu, který je dán nemožností naplnit očekávání sdílených norem.

Koncept „povinné tělesné zdatnosti“ je v pojetí McRuera od samého počátku úzce propojen s „povinnou heterosexualitou“ a s „queer“⁵. V jejich propojení a vzájemné spolupráci genderových a kulturních studií „postižení“ vidí subverzivní potenciál vzorovat hegemonii heterosexuality i normě zdravého těla. Společné snahy

⁵ Původně se označení "queer" začalo používat jako označení pro LGBT komunitu (LGBT = Lesbickou, Gay, Bisexuální a Transsexuální) ve spíše negativní významu, jako označení něčeho nenormálního a odpudivého. Postupně však slovo "queer" ztrácelo a stále ztrácí svůj negativní význam a v dnešní společnosti je vnímáno spíše jako něco, co se vymyká hlavnímu proudu, něco menšinového a stále častěji bývá spojováno i s jinými aspekty lidského života, než je sexualita (nejčastěji v kultuře - film, hudba a pod.).

by mohly vyústit v narušení autority norem a vyvolat krizi sociálního řádu. Spojení „queer“ a hendikepu může rozrušit limity těla a zdatnosti, může přinést změny a to na úrovni celého systému i každého z nás. McRuer doporučuje nedělat ústupky, neusilovat o toleranci jinakosti, ale o její přijetí. K němu může dojít, když budou odmítnuty stávající normy a uvolní se přístup do nově transformované a nově uspořádané veřejné sféry, kde plná participace nebude ovlivněna tělesnou zdatností nebo příslušností k většinové pozici společnosti (McRuer, 2006: 95-96). Klíčovou roli v ní hraje dekonstrukce stávajícího řádu a jeho následná rekonceptualizace. McRuer vidí účinné nástroje v intenzivní kritice sociálního řádu a v rozrušování duálních kategorií.

1.1.4 Bariéry a stigmatizace hendikepovaného těla

Hendikepované tělo, díky předsudkům společnosti a neustálému odmítání se ocitá pod tlakem a velmi často bývá stigmatizováno. Samotný pojem „stigma“ lze charakterizovat jako nevhodné atributy jedince, které jej odlišují od normativních stereotypů a ostatních osob z kategorie, jejíž součástí by mohl být (Goffman, 1997: 6). Lidé s hendikepem se potýkají zejména s předsudky a diskriminací ze strany většinové společnosti. Společnost je považuje za ty, kteří nejsou schopni vést plnohodnotný život, ať už se to týká veřejného či soukromého života.

Jedním z klíčových pojmů textu Erwina Goffmana je pojem „identita“. Goffman dochází k zásadnímu tvrzení, že stigmatizovaný člověk má tytéž představy o identitě, jako tzv. „normální“, nestigmatizovaní jedinci, které autor označuje jako „my“. Stigmatizovaný jedinec přijímá měřítka ze širší společnosti a je si zřetelně vědom toho, v čem druzí spatřují jeho vadu, čímž se v podstatě sám podílí na upevňování představy o tom, že nesplňuje ony normativní požadavky a se svým stigmatem tak „vyslovuje“ souhlas.

Pod vlivem či tíhou svého stigmatu má jedinec tendenci zvýšeně kontrolovat své jednání a chování, které více či méně souvisí se stigmatem, a v zásadě tak cenzuruje svou vlastní identitu. Stigmatizovaný má v kontaktu s okolím pocit, že je neustále „pod lupou“, že si musí dávat pozor na každé slovo, hlídá si, jaký dojem na ostatní udělá a podobně. Sociální identita jedince tím utrpí další šrámy: jeho úzkostné nezakotvené interakce s okolím v nás vyvolají pocity, že je stigmatizovaný buď příliš agresivní, nebo příliš ostýchavý. (Goffman, 2003: 28).

Hlavní okolností života stigmatizovaného je optimální nakládání s informacemi vztahujícími se ke stigmatu. Jedinec se tyto informace snaží regulovat, čímž opět do určité míry cenzuruje svou vlastní identitu – vznikají dilemata, co dát či nedát najevo, říci či neříci, přiznat či nepřiznat, lhát či nelhat. Goffman podotýká, že k takové cenzuře informací dochází v každém jednotlivém případě vždy znovu a znovu. (Goffman, 2003: 54).

Jak dále ve svém textu píše Goffman, člověk často dá na první dojem, a to i vizuální. Když se před námi objeví cizí osoba, první dojem z ní nám velmi pravděpodobně postačí k tomu, abychom předvíдали její kategorii a atributy, její „sociální identitu“, svou roli tu totiž hrají i osobní atributy jako „čestnost“ a strukturální atributy jako „povolání“ (Goffman, 1997: 9 – 10). V naší mysli máme každý své ucelené kategorie a dle nich pak naše mysl osoby do příslušných kategorií zařazuje. Následkem toho mohou být „postižené“ osoby stigmatizované a cítit se méněcenně.

Je zřejmé, že díky stereotypům, předsudkům okolí a různým negativním zkušenostem z majoritní společnosti, si je stigmatizovaný vědom své vady a svého znevýhodnění. Je si plně vědom toho, že nesplňuje požadavky společnosti a nabývá pocitu, že do společnosti nezapadá a je jí spíše na obtíž. Lidé, kteří jednají s takovým jedincem, mu neprojevují takovou úctu a pozornost, jaké by oni sami očekávali, že mu díky nenarušeným aspektům jeho sociální identity budou projevovat, a jež on sám z týchž důvodů očekává. Ozvěnou tohoto odmítnutí je pak jeho zjištění, že některé z jeho atributů je k takovému jednání ospravedlňují (Goffman, 1997: 17).

Lidé s hendikepem však nechtějí být na okraji společnosti a touží po začlenění se, tudíž často dochází k tomu, že svůj hendikep, pokud je to možné, skrývají, či naprosto předělávají, čímž se z nich ale stává jiná osobnost, ve většině případů je to naprostá ztráta svého já a vtělování se do někoho jiného, „normálního“. K tomuto opět dochází pod tlakem společnosti na „normální“, společensky přijatelnou identitu. Dle Goffmana často dochází při transformaci na někoho jiného k podvodům, což také napovídá o krajnostech, do jakých je stigmatizovaný, při vidině lepšího života, ochoten jít, a tím i o strastiplnosti situace, jež ho k hledání takových krajností žene (Goffman, 1997: 18). Pro člověka je důležité být v neustálém kontaktu s druhými, upevňovat si své sociální vazby a pocit toho, že někam patří. Bez tohoto pocitu náležitosti může jedinec upadat do beznaděje, která může vést až k těžkým psychickým poruchám.

1.1.5 Vada – tělesná neschopnost - hendikep

Definice pojmů, jež se týká problematiky hendikepovaných občanů a občerek, zůstávala po dlouhou dobu nevyjasněná. Při používání terminologie týkající se hendikepovaných osob zpravidla neuvažujeme přesném významu daných slov nebo jejich možných konotacích. S mnohoznačností pojmů se ale potýká i odborná veřejnost, jejíž pojmenování by měla být přesná, citlivá a korektní. Proto zde představuji definice „Světové zdravotnické organizace“, která, ve snaze o sjednocení terminologie a specifikace sémantického významu hendikepu, přistoupila k přesnému specifikování tří pojmů: „Impairment“, „Disability“ a „Handicap“ (uvádím oficiální pojmy v původním znění, následně pojmy vysvětluji), které se poprvé objevily v roce 1980 v rámci dokumentu „International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps“⁶, známým pod zkratkou ICIDH (World health organisation, 1980).

Pojmem „Impairment“ byla podle WHO definována „vada“ nebo „poškození“, a to ve smyslu jakéhokoliv snížení, ztráty nebo abnormality psychologických, fyziologických nebo anatomických struktur nebo funkcí. Pojmem „Disability“ (neschopnost) se rozumí následek poškození, který se projevuje jako nedostatek schopnosti člověka provádět určitou činnost v rozmezí, které je považováno u lidské bytosti za obvyklé. „Handicapem“ je chápáno „znevýhodnění“ konkrétního jednotlivce, které vyplývá z jeho „omezení“ nebo „poškození“ a které mu brání částečně nebo úplně plnit roli, která by mu příslušela vzhledem k jeho věku, pohlaví nebo sociálním a kulturním faktorům (World health organisation, 1980). Od vzniku ICIDH byla Světová zdravotnická organizace kritizována za složitost, nepřehlednost a nejednoznačnost užívané terminologie a také za negativní konotace jednotlivých pojmů, především pojmu „Impairment“. Ostře odmítnut byl dokument pro jeho zakotvenost v medicínské terminologii a nahlížení na hendikep jako na patologický jev (Snyder, Mitchell, 2005: 8-9).

Kritika nesměřovala „pouze“ k tomu, že dokument vycházel z medicínského modelu, ale výrazně dopadala také na jeho teoretický základ a tím byl podle Davida Pfeiffera (1998) koncept toho, co je považováno za normální - pohled bílé západní společnosti, střední třídy a maskulinních hodnot (1998, 517-518). Výsledkem přijetí první verze ICIDH je potvrzování „abnormality“ toho, o čem medicína usoudila že, je v rozporu s normou, tedy s tím, jak vypadá a jak se chová „zdravé“ tělo. Konkrétním důsledkem je pocit méněcennosti a stigmatizace těch, kteří byli v dokumentu označeni

⁶ Oficiální název dokumentu. Český překlad Mezinárodní klasifikace vad, tělesných neschopností a hendikepů.

jako abnormální (Pfeiffer, 1998: 518). Není reflektováno, že hendikep je součástí života a hendikepovaným může být každý člověk. Neříká, že každý má právo se odlišovat a má stejná práva a povinnosti jako člověk bez hendikepu (Pfeiffer, 1998, 519).

Tři roky testovaný nový návrh ICIDH vyšel v roce 1999 pod názvem „International Classification of Impairments, Activity and Participation“, označuje se jako ICIDH-2. Cílem je jednotnost a jednoznačnost užívané terminologie (Snyder, Mitchell, 2005: 9).

ICIDH-2 operuje opět se třemi pojmy: „Impairment“ (vada, poškození), „Activity“ (aktivita, činnost) a „Participation“ (účast, participace). Termín „Disability“ byl nahrazen neutrálním výrazem „činnost“. Také výraz „Handicap“ byl nahrazen „účastí“, jejímiž negativními rozměry se stala omezení na úrovni participace (Vítková, 2006: 18-19). Avšak i tento aktualizovaný dokument je kritizován za to, že se mu nepodařilo zahrnout „kulturní model“, neukazuje, jak instituce kontrolují ženy a muže s hendikepem a ovlivňují je skrze manipulaci materiálních, sociálních, politických nebo ekonomických kontextů (Snyder, Mitchell, 2005: 9-10).

U pojmu „Impairment“ k žádnému posunu nedochází a hendikep je stále zatížen medicínským diskursem. V rovině personální se vnímání posouvá od „omezení schopností“ k vizi, že člověk s hendikepem může svůj život žít také aktivně, může být samostatný a má možnost účastnit se osobního i společenského života. Z pohledu sociálního nenahlíží aktualizovaný dokument na „postižení“ jako na hendikep, ale odráží důraz na potřeby a práva lidí s hendikepem. (Vítková, 2006:18-20). Na druhé straně ale neřeší kritické připomínky, směřující k tomu, že je stále zatížen medicínským modelem chápajícím hendikep jako osobní problém a neposouvá ho ke společenské odpovědnosti za znevýhodnění (Wendell, 1997: 260).

Susan Wendell (1997) navrhuje pojímat hendikep jako sociální konstrukt odvozený z biologických skutečností, ale odmítá ho posouvat do roviny omezení v oblasti sociální participace. Upozorňuje na reálné dopady znevýhodnění, které jsou novým pojetím hendikepu zastírány a zjednodušovány. Lidé s hendikepem sdílí nejrůznější formy útlaku a znevýhodnění, za kterými stojí společnost, nikoliv hendikep samotný. (Wendell, 1997: 261-262). Zkušenost s konkrétními projevy hendikepu není pozitivní, neutrální, ale nemusí být ani negativní. Vždy je ale osobní a jedinečná, což společnost nereflkuje, namísto toho generalizuje a nevnímá hendikep v jeho nejrůznějších podobách (Crow, 1996: 145-146).

1.2 Intersekcionalita genderu a hendikepu

V této podkapitole se budu věnovat především intersekcionalitě genderu a hendikepu. Představím genderové aspekty hendikepu z pozice Feministických studií postižení⁷ a pohled na identitu ženy a muže s hendikepem. Nejdříve zmíním význam feministických studií postižení. Feministická studia se zabývají intersekcí genderu a hendikepu. Reflektují také ale intersekcionalitu mezi genderem a hendikepem a pracují i s dalšími kategoriemi, jako je etnicita nebo sexualita. Proč je potřeba pochopit vztah mezi pohlavím a hendikepem? Jaký je jejich vzájemný vztah? Jsou zkušenosti hendikepovaných mužů a žen stejné, podobné, nebo odlišné? Na tyto a otázky jim podobné se snažím najít odpovědi v následujících podkapitolách.

1.2.1 Feministická studia postižení

Studia „postižení“ utvářející se na britské akademické půdě, usilovala o reflexi utváření společenských významů spojených s hendikepem, soustředila se na vztah společnosti k lidem s hendikepem, na jejich zobrazování, označování a na jejich pozici ve společnosti. Významná je jejich snaha o boj za práva osob s hendikepem. Feministická studia postižení ze začátku svého působení kritizovala medicínské pojmání jedince a jeho patologizaci ve společnosti. Po prosazení „sociálního modelu“ vystoupila s kritickými připomínkami reflektujícími jeho negativní dopady na společenský život lidí s hendikepem a upozorňovala na přetrvávající společenské bariéry (Snyder, Mitchell, 1997: 12-15). Co jim ale bylo především ze strany feministických studií vytýkáno, že v nich absentuje ženský hlas a ženská zkušenost (Garland-Thomson, 2005: 1557-1558).

Feministická studia postižení jsou kritickou analýzou studií „postižení“ reflektující genderový řád, který ovlivňuje životy lidí na individuální, interakční a sociální úrovni. Přinášejí teoretickou perspektivu a metodologii, která zkoumá gender jako ideologickou a materiální kategorii, která je v interakci, ale není podřízena jiným sociálním identitám a tělům. Jejich zájem přesahuje identifikaci a popsání genderových stereotypů hendikepu, usilují o jejich rozrušení (Garland-Thomson, 2005: 1557). Na hendikep nahlíží jako na systém vylučujících praktik založených na diferencii těla.

⁷Feminist disability studies - s termínem Feministická studia postižení jsme pracovali v kurzech, proto jej takto také používám a překládám.

Tato studia odhalují skupiny a identity, které pojmají těla jako „defektní“, méněschopná a méněcenná a poukazují na diskriminační jednání a chování, jenž se jich přímo i nepřímo dotýká. Svá zkoumání zakládají na problémech, v nichž hendikep vystupuje jako analytická kategorie ovlivněná a znovu utvářená mocenskými vztahy (Garland-Thomson, 2005: 1557-8).

Feministická studia postižení zkoumají také přesahy do sociálních vztahů a kulturních reprezentací a ukazují, jak v nich fungují a jak se prolínají kategorie genderu a hendikepu. Odhalují neporozumění, normativní jednání a jeho negativní konotace.

Jednou z největších charakteristik Feministických studií postižení je jejich úsilí ukazovat různorodost ženských hlasů, stanovisek a zkušeností, které v oblasti hendikepu existují, ale nebyl jim dán prostor a nebyly zastoupeny. Garland-Thomson (2005) ale upozorňuje na fakt, že objeví-li se ve veřejném diskursu referujícím hendikep žena, dostává se do role tokena, na základě jehož výpovědi je pak zkušenost homogenizována.

Diskriminace je problém, se kterým se potýkají téměř všechny osoby se zdravotním hendikepem. Feministická studia postižení upozorňují na to, že ženy a dívky jsou ve společnosti znevýhodňovány hned dvojnásobným způsobem – na základě sexismu i vzhledem k tělesnému hendikepu (Froschl, Rubin, Sprung, 1999: 1). Ženy s hendikepem jsou podceňovány v oblasti samostatnosti, schopnosti rozhodovat o sobě samé a o svém životě, je jim předkládáno, že mají setrvávat v pasivitě a podřídit se tomu, co přichází. Společnost příliš neuvažuje o tom, že by žena s hendikepem opustila soukromou sféru a věnovala se kariéernímu růstu nebo osobnímu rozvoji (Froschl, Rubin, Sprung, 1999: 2). Jedním z největších problémů je především přístup ke vzdělání, který je v mnoha případech ženám, zejména s viditelným hendikepem, znemožňován. V ženách jsou potlačovány jejich ambice a většinová společnost je diskriminuje předsudky o jejich schopnostech. S tímto případem má zkušenost Kamila, která používá již od dětství používá invalidní vozík:

Víte, ono je to s tím vzděláním dost těžký. Já jsem sice základní školu vystudovala bez problémů, ale horší už to bylo se střední školou. Tam se za mě mamka musela vůbec přimlouvát, aby mě vzali, i když jsem udělala přijímačky. Začalo jim vadit, že mám vozík a že škola není bezbariérová. Přitom tam byl výtah, takže šlo jen o ty schody, ale to by mi vždycky někdo pomohl. Taky už můj jeden kamarád tam studoval, ale to byl kluk, tak to bylo asi něco jinýho. Nakonec se to vyřešilo, ale stejný to bylo s vysokou školou, na tu jsem teda radši nešla.

Z výpovědi Kamily je patrný problém přístupu ke studiu. Hlavní roli v odmítavém přístupu ze strany školy hraje zejména fakt, že škola by musela nést jakousi vyšší zodpovědnost za Kamilu jako za osobu, která používá vozík. Kamila také pociťuje další faktor znevýhodnění, a to je fakt, že byla žena. Kamila s sebou pocit ukřivdění nese dodnes, především ji mrzí to, že se před ní uzavřely dveře na vysokou školu, tím pádem se jí omezil okruh povolání, která by mohla vykonávat.

Toto téma otevírá Helen Meekosha (2004), která ve svém textu poukazuje především na fakt, že s genderovými aspekty hendikepu, které Meekosha zmiňuje, souvisí pohled na ženy s hendikepem jako na pasivní obyvatelky soukromé sféry. To implikuje reálné důsledky pro soukromý život žen i pro jejich obraz ve společnosti. Ženy s hendikepem jsou vlivem špatného přístupu ke vzdělání znevýhodněny na trhu práce a nižší platové ohodnocení je ne vždy užívají. Mnohem častěji než muži s hendikepem ztrácejí partnery, jsou více rozvedené, často jsou samoživitelkami a žijí v domácnosti se svými rodiči (Meekosha, 2004: 5-6). Zatímco muži jsou více směřováni do veřejné sféry a jejich identita je potvrzována skrze manuální práci nebo sport, ženy podle Meekoshi tyto možnosti mají jen v omezené míře a trpí více psychosociálními problémy, jako jsou stres, deprese nebo sociální izolace (2004: 7-8).

Také Wendell vidí nebezpečí v tom, že ženy a muži s hendikepem jsou více zranitelní, více závislí na druhých lidech a například sexuální nebo domácí násilí v těchto případech probíhá obzvláště skrytě. Vyzdvihuje úlohu Feministických studií postižení, mající potenciál na genderové aspekty hendikepu poukázat, tematizovat problematické oblasti a dát hendikepovaným prostor, aby hovořili o svých pocitech a zkušenostech (Wendell, 1997: 260-261). Feministická studia postižení nejsou jen kritickou perspektivou, usilují o konkrétní změny nahlížení na ženy a muže s hendikepem. Snaží se odhalit limity uvažování „zdravé“ společnosti, která pohlíží na lidi s hendikepem skrze stereotypy, stigmatizuje je, snižuje jejich status a vylučuje je na okraj společnosti. Hendikep ale není součástí osoby člověka s hendikepem, je jen jedním z rysů jeho „já“. Feministická studia by měla odhalovat tuto esenciální méněcennost, analyzovat ji a snažit se, aby byl hendikep interpretován jako lidská různorodost. Měla by usilovat o to, aby se společnost naučila oceňovat hendikepované, neeliminovat jejich „nedostatky“, reflektovat jejich potřeby a vytvářet prostředí pro jejich seberealizaci (Garland-Thomson, 2005: 67-69).

1.2.2 Vnímání hendikepovaných žen a mužů

Feministická studia postižení jsou ovlivněna feministickými studií a studií „postižení“, zkoumají fyzickou diverzitu na základě důkladného studia identity. Genderová identita je v pojetí feministických teorií dynamicky propojený komplex nejrůznějších rozporů, zkušeností, strategií, stylů a atributů zprostředkovaných kulturou a individuální historií. Do konceptu hendikepu mohou feministická studia vnést strategie pro analýzu významů fyzické difference a identifikace, které ovlivňují další významy a diskurzy, a mohou pomoci artikulovat jedinečnost a fyzickou stránku identity (Garland-Thomson, 2001: 16-17).

Hendikepované tělo bylo a často i dnes je stále vnímáno jako „něco“, co je bez pohlaví, jakési asexuální tělo, které není schopné prakticky ničeho a je na okraji společnosti. Je těžké odbourat toto stereotypní myšlení o lidech s hendikepem. Ženy jsou ve společnosti považovány za ty pasivní, schopné každému pomoci. Naopak muži jsou vnímáni jako silní, jejichž maskulinita značí právě onu moc. Také proto je přístup k ženám s hendikepem odlišný, než přístup k mužům s hendikepem. S ženou je v podstatě jednáno jako s tou, která není schopná prakticky ničeho, zatímco od hendikepovaného muže se výkon očekává (Meekosha, 2004: 9). Helen Meekosha ve svém textu hovoří o odlišném přístupu k hendikepovaným ženám a mužům, což dává za vinu především stereotypnímu vnímání těchto společensky „odloučených“ skupin. Dominantní charakteristikou, které se musí vše přizpůsobit, je identita hendikepu (Murphy, 2001: 90). Díky těmto výše zmíněným argumentům se člověk uzavírá sám do sebe, je odloučen od společnosti, což také výraznou měrou snižuje jeho sebevědomí, začlenění se do společnosti a do produktivního života.

Zde už se dostáváme k problematice vztahu hendikepu a práce. Protože je hendikepovaný člověk pod tlakem většinové společnosti, často se cítí méněcenný a tím také klesá jeho aktivní zapojení se do produktivního života a schopnost najít si práci. Člověk kvůli svému hendikepu či jinakosti bývá často při hledání zaměstnání často odmítán.

Tak oni se k vám chovají slušně, ale většinou vám poradí větu, kterou nesnáším: nechtěl byste radši zůstat doma? Tak to je věc, která mně na tom nejvíce vadí. Anebo znám taky další: A vy si myslíte, že byste to zvládli? Když se nad tím zamyslíte, tak tam stojí ta věc, jako řeknu v uvozovkách „ty blbečku, ty se vůbec jdeš zeptat na práci? Seš normální?“ Oni vám neřeknou

napřímo, že je to kvůli tomu, že nevidíte. Oni to otočí jako v tom smyslu: Nebylo by pro vás lepší třeba ještě počkat? (Vlastimil)

Z Vlastimilovy výpovědi vyplývá, že zaměstnavatelé nemají v mnohých případech zájem hendikepované zaměstnávat, často mají dle Vlastimila pocit, že by se hendikepovaným museli více věnovat a pomáhat jim. Identita osoby s hendikepem je zranitelná a okolím je často tento člověk vnímán jako slabý a bezmocný. Jakoby společnost o lidi s hendikepem či fyzickou jinakostí neměla zájem. Společnost by měla být více senzitivní a to v širším smyslu než doposud, měla by nahlížet identity lidí s hendikepem v jejich individuální, sociální, kulturní a politické různorodosti (Shakespeare, 1996: 198, 209). Pro každého člověka, a tím více pro člověka s hendikepem, který ve svém životě zažil mnoho odmítnutí, je nesmírně těžké se s takovýmto přístupem vyrovnat, jejich osobnost je velmi zranitelná, i když ve skutečnosti se to snaží skrývat a nedávat společnosti najevo své pocity. Identita člověka s hendikepem je v interakci s genderem a ovlivňuje ženy a muže v různých směrech. Idea maskulinity zahrnuje odmítnutí slabosti, oslavuje silná a bezchybná těla, která jsou mladá a tělesně zdatná (Shakespeare, 1996: 1984).

Podle Morris je zapotřebí, aby byli lidé s hendikepem hrdí na své intelektuální a fyzické diference. Je zapotřebí bojovat proti diskriminaci, která je obsažena v normách společnosti, v pojmání jinakostí i v kontrole těl a životů (Morris, 1999: 189). Díky aktivitám studií „postižení“, hnutí bojujícímu za práva lidí a angažovanému přístupu hendikepovaných je podle Garland-Thomson (2001) možné dosáhnout stavu, kdy hendikepovaní nebudou diskriminováni, znevýhodňováni na základě hendikepu a obraz lidí s hendikepem neponese tak negativní konotace jako je tomu dnes. K této vizi je dlouhá cesta, na jejímž začátku by podle ní měly stát teoretické vize s politickým dosahem, kterými by bylo možné zlepšit situaci lidí s hendikepem v přístupu ke zdrojům, službám a možnostem pro rozvoj jejich osobnosti. Za důležitou považuje zejména vzdělání, které vidí jako odrazový můstek pro uplatnění žen a mužů s hendikepem ve veřejném životě, ale zároveň i prostředek k utváření identit, které by nebyly zatíženy pocitem studu, méněcennosti a nedostatkem sebeúcty (Garland-Thomson, 2001: 17-19).

2. Metodologie

O metodologii diplomové práce jsem začala přemýšlet v okamžiku výběru tématu, protože metodologie samotná představuje ústředí diplomové práce a je třeba si jí už ze začátku ujasnit. Proto mi už na samém začátku příprav a psaní práce byla nápomocná práce s odbornou literaturou, kdy jsem si ujasnila, s jakými metodami budu pracovat a které budou stěžejními.

Analytická část diplomové práce sestává ze tří komponentů. V první fázi se zaměřuji na kritickou analýzu formálních dokumentů zaměstnávání osob s hendikepem, kde jsou stěžejními dokumenty především *Národní plány* a *Zákoník práce*. Druhou část představuje kvalitativní výzkum – konkrétně polostrukturované rozhovory s hendikepovanými lidmi a rozhovory se zástupci z úřadů práce.

Hlavním důvodem toho, proč jsem analýzu postavila právě na těchto komponentech, byla především dosažení komplexnosti. Analýza těchto tří komponentů mi umožnila kritickou analýzu, kdy mohu porovnat vlastní zkušenosti hendikepovaných lidí s normativními prameny, které by měly zajišťovat rovnost na pracovním trhu.

Analýzu těchto dvou komponentů doplňuji ještě o další, a to konkrétně o výpovědi zástupců z úřadů práce. Důležité je mít i pohled úřadů práce, který doplní výpovědi hendikepovaných o to, zda se zákony dodržují v praxi, jak se k hendikepovaným lidem na pracovních úřadech přistupuje a podobně. Zásadní je především otázka, jak jsou oficiální dokumenty, které zajišťují rovnost hendikepovaných na pracovním trhu, uplatňovány v praxi a jakou roli zde hraje gender. V této souvislosti analyzuji především *Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí*. Oficiální dokumenty porovnávám s vlastními zkušenostmi hendikepovaných.

Jak už jsem uvedla výše, první část analýzy představuje kritická analýza normativních pramenů – *Národních plánů* a *Zákoníku práce*. Důležité je zaměřit se především na to, jaký posun v oblasti rovných práv osob s hendikepem tyto dokumenty přinášejí a jaké jsou hlavní nástroje a konkrétní návrhy na řešení situace lidí s hendikepem. Ke kritické analýze těchto pramenů jsem použila také *Stínové zprávy v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů* Petra Pavlíka a kol., které se také zabývají kritickou analýzou normativních pramenů a analyzují podobné otázky, na které se zaměřuji také já. Tyto dokumenty mi pomohly především ve formulaci otázek pro analýzu *Souhrnných zpráv* a toho, jaké nedostatky obsahují v oblasti pracovního trhu.

Kritérii budou především dostupnost vzdělání pro hendikepované a rovnost na pracovním trhu. Tato kritéria jsem určovala především na základě rozhovorů

s hendikepovanými, kteří na tyto „nedostatky“ velmi často upozorňovali. Ptám se, jakým způsobem tyto plány přispívají ke snížení nezaměstnanosti a umožňují vstup hendikepovaným lidem do pracovního procesu a jaké jsou hlavní cíle těchto plánů. Jaká přinášejí opatření pro zamezení diskriminace hendikepovaných lidí na pracovním trhu? Od odpovědí na tyto otázky očekávám to, že po jejich zodpovězení budu moci přesněji upozornit na to, které oblasti v problematice zaměstnávání hendikepovaných osob a školství, které se zaměstnáváním úzce souvisí, jsou opomíjené. Budu moci upozornit na nedostatky *Národních plánů* a navrhnout opatření, jejichž implementace by mohla pomoci ke zlepšení situace hendikepovaných na pracovním trhu.

Součástí diplomové práce jsou polostrukturované rozhovory s otevřenými otázkami, při jejichž analýze pracuji, podobně jako u normativních pramenů, s kvalitativní analýzou dat. Samotným termínem kvalitativní výzkum se rozumí výzkum, který se zaměřuje na to, jak jedinci chápou a interpretují svět kolem sebe. Cílem kvalitativního výzkumu je porozumění sociálním jevům, ke kterým dochází skládáním nových významů, technik a metod (Denzin, Lincoln, 1994: 3-6). Metody kvalitativního výzkumu jsem zvolila také z toho důvodu, že jsem využívala subjektivních výpovědí, které umožnily odhalit i sebemenší detaily z osobního života hendikepovaných osob. Tyto informace by se při použití jiné nežli kvantitativní metody neobjevily a zůstaly by skryté. Kvalitativní výzkum jsem zvolila také kvůli jeho možnosti konfrontovat jej s každodenním životem. Pomocí kvalitativního výzkumu jsem zkoumala „proměnné“ vztahující se k jedinci, způsoby interakce a komunikace se společnostmi, sdílenou zkušenost respondentů a vzorce jednání. Zkoumala jsem, jak jedinci vnímají a popisují realitu, jak ji prožívají, jaká je jejich zkušenost (Denzin, Lincoln, 1994, 6-9).

Na základě studia odborné literatury jsem si specifikovala výzkumné téma, problém a především samotné výzkumné otázky. Zmapovala jsem si detailněji výzkumný problém, kdy se mi potvrdilo, že polostrukturované rozhovory nejlépe vyhovují tématu zaměstnávání osob s hendikepem. Jak uvádí Reinharz, nejedná se v tomto případě o metodu s omezenou kvalitou produkce dat. Produkce nestandardizovaných dat umožňuje různými způsoby využít různorodost mezi lidmi a usnadňuje přístup k lidským myšlenkám, představám, vzpomínkám, a to skrze vlastní slova respondenta, nebo respondentky (Reinharz, 1992: 21). Hlavními výzkumnými otázkami při rozhovorech s hendikepovanými lidmi byly zkušenosti s hledáním zaměstnání, jejich reflexe bariér a mechanismů znevýhodňování a konečně také jejich vlastní představy a očekávání od ideálního zaměstnávání, tj. zaměstnávání, které by oni sami považovali za to správné a nediskriminující. Ptám se především na to, kde sami hendikepovaní vidí hlavní bariéry

při hledání placeného zaměstnání, jaké mají hendikepovaní lidé zkušenosti se zaměstnavateli a úřady práce a zda zaznamenávají například nějaké negativní chování ze strany svých kolegů v práci. Důležitým bodem, na který se v této diplomové práci zaměřuji, je pak také genderová diskriminace při hledání práce. Téma genderu do této diplomové práce přináší především další pohled na zaměstnávání hendikepovaných. Jak jsem se sama mohla při rozhovorech přesvědčit, ne vždy si hendikepovaní genderovou diskriminaci uvědomují, i přesto, že je z jejich výpovědí evidentní. Proč tomu tak je? Hlavním důvodem zůstává především to, že lidé považují za hlavní příčinu diskriminace na pracovním trhu svůj hendikep, nikoliv gender. U rozhovorů s lidmi z úřadů práce jsem se pak zaměřila na další otázky. Zajímalo mě především, kde zaměstnanci úřadů práce spatřují hlavní problémy se zaměstnaností, pokud je vůbec vnímají, kde vidí hlavní bariéry v zaměstnanosti hendikepovaných a jak hodnotí státní opatření, která mají vést k zamezení diskriminace. Jsou lidé diskriminováni kvůli hendikepu nebo také na základě pohlaví? Jaké profese jsou ženám a mužům nejčastěji nabízeny (přesné znění otázek a jejich seznam uvádím v přílohách).

Co se týče výběru respondentů a jejich oslovení, tak kontakty na ně jsem sháněla buď přes své známé, nebo formou dopisů do organizací, které pomáhají osobám s hendikepem s hledáním zaměstnání.

Pro diplomovou práci jsem realizovala rozhovory s šesti osobami. Usilovala jsem o vyvážený podíl žen a mužů, vybrala jsem tedy 3 ženy a 3 muže. Věkové rozmezí jsem zvolila mezi 28 – 45 lety, což je věk, kdy mají lidé už obvykle větší pracovní zkušenosti a tím pádem i vyšší šanci uspět na trhu práce. Pokud by byl věk vyšší, mohlo by se zde už jednat o věkovou diskriminaci. Respondentky a respondenti mají různě závažný stupeň hendikepu, někde se jedná o lupénku, jinde respondentka používá vozík. Snažila jsem se o co nejpestřejší výzkum z hlediska hendikepu. Jak jsem zjistila, je „druh“ hendikepu také důležitým faktorem při uplatnění na trhu práce. Respondenti také pocházejí ze třech různých krajů – Pardubického, Ústeckého a z Vysočiny. Z těchto krajů jsem pak také prováděla rozhovory s úřady práce.

Co se týče rozhovorů s lidmi z úřadů práce, rozhovory jsem prováděla v Mostě, Hradci Králové a Jihlavě. Tyto kraje a města jsem si vybrala proto, že také osoby s hendikepem z nich pocházejí a předpokládám, že mi to usnadní propojení souvisejících výpovědí, například o rozsahu poskytované poradenské činnosti či speciálních programů v daném kraji/městě.

Úřady práce jsem oslovovala emailovým dopisem. Od žádného z úřadu jsem neobdržela odmítavou odpověď s tím, že by rozhovor nechtěli realizovat. Rozhovory

probíhaly ve všedních dnech na daných pracovištích s jedním ze zástupců daného úřadu. Každý rozhovor trval přibližně kolem jedné hodiny. Co se týče otázek, které jsem kladla, tak ty jsem měla předem připravené a v podstatě jsem ani nemusela klást doplňující otázky, protože pokud respondenti o dané otázce měli nějaké informace navíc, informovali mě o nich sami. Rozhovory probíhaly bez jakýchkoliv komplikací, většinou v kanceláři, kde nikdo jiný nebyl. Respondenti byli velmi vstřícní a rádi odpovídali na všechny mé otázky i s tím, že pokud jsem se zapomněla zeptat na nějakou důležitou informaci, tak ji sami doplnili. Většinou si byli vědomi toho, že lidé s hendikepem jsou na trhu práce diskriminováni, jak sami ale říkají, nemají mnoho nástrojů na to, aby jim v jejich situaci jakkoliv více pomáhali, většinou vše záleží na zaměstnavatelích. Při těchto rozhovorech jsem si také dělala terénní poznámky, především o tom, jak se respondenti chovali, pokud o situaci hendikepovaných hovořili a ve většině případů vyjadřovali lítost a jakousi bezmoc nad tím jim s jejich životní situací pomoci.

Při realizaci rozhovorů jsem se snažila o to, aby bylo vytvořeno co nejpřátelštější prostředí, aby mezi mnou a respondentem byl vytvořen rovnocenný vztah, aby se při rozhovoru cítili dobře a byla mezi námi vytvořena důvěra, která je velmi zásadní při rozhovorech. Vytvořila jsem takové prostředí, aby se dotazovaní cítili dobře, nestavěla jsem se do pozice „nadřazené“. Kromě výzkumných otázek jsem kladla i otázky doplňující, prostřednictvím nichž jsem se snažila podpořit je k dalšímu vyprávění o sobě, o zkušenostech, které byly také důležité, ale respondenti je považovali za ty, které není nutné mi vyprávět. Většina rozhovorů probíhala v bytech respondentů, pouze 2 rozhovory proběhly v restauraci. Důležité bylo při rozhovorech dát najevo zájem, pro většinu respondentů to bylo poprvé v životě, kdy s nimi někdo rozhovor o problematice hendikepu pro výzkumné účely realizoval.

Při psaní práce jsem si dělala terénní poznámky, které jsem využila zejména při analýze samotných odpovědí. Disman doporučuje, aby v nich byla osoba výzkumníka jako individua dobře viditelná (2008: 312-315). Na základě jeho doporučení jsem si proto zapisovala jak své dojmy z rozhovoru, tak i například chování respondentů. Při analýze rozhovorů mi tyto poznámky pomohly především při samotné analýze rozhovorů a také při práci s kódy.

V konečné fázi přišlo na řadu kódování rozhovorů. Budu postupovat na základě kódovací knihy, protože kódovací kniha umožňuje vytvořit kódy nejdříve obecné a následně jim přiřazovat konkrétnější kategorie spolu s doplňujícími informacemi. Zaměřím se na analýzu daných kódů z pohledu všech respondentů. Jejich výpovědi, pocity a zkušenosti porovnam následně s formálními dokumenty, především s *Národními*

plány a s výpověďmi zástupců z daných úřadů práce. Pokusím se zjistit, jak tyto dokumenty a podpůrné programy pro lidi s hendikepem ve skutečnosti fungují v praxi. Jednu z hlavních analytických kategorií tvoří genderové hledisko, na které jsem se také zaměřila při rozhovorech s úřady práce.

Při analýze rozhovoru jsem analyzovala každé téma jednotlivě, z čehož vznikly 4 hlavní kódy: Bariéry při hledání zaměstnání, Diskriminace na pracovním trhu na základě pohlaví, Požadavky na vzdělání a Vztahy na pracovišti. Tyto kódy se staly základními pro roztřídění materiálu získaného v rozhovorech a jeho následnou analýzu. Tyto kódy společně s dílčími výstupy z kódování přikládám v příloze.

V kódovací knize budu tvořit nejdříve obecné kategorie a následně konkrétněji popisovat či vytvářet konkrétnější podkategorie.

V zájmu zachování anonymity a kvůli důvěrnosti získaných informací neuvádím ani přepisy rozhovorů. Abych čtenáře seznámila s respondenty analyzovaných rozhovorů, rozhodla jsem se uvést stručné představení jich samotných i jejich životních příběhů ve formě medailonů.

2.1 Lokace

V kapitole „Lokace“ budu reflektovat, jak kategorie hendikepu vstupovala do vztahu mezi mnou a dotazovanými.

Už při prvním rozhovoru, který proběhl s paní Marií, jsem si byla vědoma toho, že bych neměla na dotazované působit nadřazeně. Nechtěla jsem, aby dotazovaní měli pocit jakéhokoliv mocenského vztahu že by se oni cítili jako hendikepovaní a já pro ně byla ta „zdravá“, bez hendikepu. Jak jsem již uvedla na začátku práce, jsem také osobou se zdravotním hendikepem, který však není zjevný.

Už ze samotného důvodu, proč jsem dotazované navštívila, bylo zřejmé, že jsem v pozici výzkumnice, tím pádem se nemohu zříci té moci, kterou jsem jakožto výzkumnice získala, a sice moci ve vztahu k respondentům. Respondenti ke mně byli otevření, měla jsme možnost dozvědět se sebemenší detaily. Jejich otevřenosti ve výpovědích jsem nezneužívala a nakládala s jejich důvěrou se zvýšenou opatrností. Získat si důvěru respondentů se mi ve většině případů podařilo bez problémů, dotazovaní byli zpravidla velmi otevření po několika málo minutách, kdy rozhovor probíhal. Přesto jsem jakožto výzkumnice s jejich důvěrnými informacemi nakládala opatrně a použila je výhradně pro tuto práci, k čemuž mi také všichni dali souhlas. Z průběhů rozhovorů jsme

měla pocit, že náš vztah, výzkumnice – dotazování, byl víceméně vyrovnaný a dotazování z mojí pozice nepocítovali žádný náznak nadřazenosti. Nechtěla jsem, aby se kdokoliv z dotazovaných cítil méněcenně, či například z mojí strany pocítoval lítost nebo soucit. Přistupovala jsem ke všem stejně, bez jakéhokoliv rozlišování stupně jejich hendikepu.

Z pozice výzkumnice jsem se potýkala především s problémem, jakým způsobem budu přistupovat k jednotlivým výpovědím všech respondentů. Zda se například nenechám příliš vtáhnout do jejich osobních výpovědí, zda nebudu příliš lpět na otázkách, které by mohly být pro respondenty nepříjemné. Dalším problémem byla podezřívavost a přílišná důvěra k jednotlivým výpovědím. Tato moje pozice byla ovlivněna především feministickou perspektivou Gayatri Chakravorty Spivak, jež se zabývá otázkou, kdo má právo se k jednotlivým věcem vyjadřovat a jakým způsobem. Snažila jsem se vyhýbat se homogenizacím, což bylo v případě této práce mým největším problémem.

Důležitý pro analýzu výpovědí byl především fakt, jaký rozsah hendikepu u dané osoby je, zda se jedná o hendikep vrozený, nebo získaný až v průběhu života. Neopomenutelným aspektem byla také ekonomická situace jednotlivých respondentů. Také jsem se snažila o to, abych například jednoho respondenta v analýze neupřednostňovala více, nežli druhého, například z důvodu stupně jejich hendikepu a naopak zase jiné respondenty nenechávala bez povšimnutí. O tomto problému privilegovanosti hovoří ve svém textu Spivak a Gunew, upozorňují především na to, aby reprezentanti výzkumných vzorků nedisponovali určitými privilegii, která by vedla k zneviditelnění těch, kteří se s jejich postavením nemohou ztotožnit (Spivak, Gunew, 1986: 138). Snažila jsem se o to, aby zastoupení výpovědí jednotlivých respondentů bylo rovnocenné, vyrovnané a ne příliš zatížené kritikou nebo subjektivním hodnocením ze strany výzkumnice.

Velmi těžké v této práci bylo především uvědomění si vlastní pozice při realizaci rozhovorů a dát dohromady jednotlivé kontexty. Neméně jednoduchá byla jakási negeneralizace a nezevšeobecňování jednotlivých výpovědí, čehož jsem se z počátku dopouštěla, zatížená pohledem majoritní společnosti.

3. Rovnost na pracovním trhu

Protože lidé s hendikepem patří ke skupině, která je ohrožena nezaměstnaností, je nutné zkoumat přístup státní správy k problematice uplatnění hendikepovaných osob na trhu práce. Státní politika zaměstnanosti má usilovat o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

V této kapitole se věnuji nástrojům státní politiky zaměstnanosti, které pomáhají osobám s hendikepem snadněji najít zaměstnání a také si jej udržet.

Součástí státní politiky zaměstnanosti je také plnění povinného podílu osob s hendikepem či vytváření chráněných pracovních míst, což jsou témata, se kterými v diplomové práci pracuji.

Podrobně se věnuji úřadům práce z hlediska poskytování služeb hendikepovaným občanům a občankám. Úřady práce by měly pro osoby s hendikepem hrát důležitou roli při hledání zaměstnání. Zda je tomu skutečně tak se zabývám v analýze níže. Zmíním jejich úlohu a povinnost v oblasti poskytování speciálního poradenství, rekvalifikačních kurzů a pracovní rehabilitaci.

3.1 Úřady práce

Protože osoby s hendikepem mají omezené možnosti v tom, jak najít práci, je v mnoha případech potřeba, aby jim byly nápomocné instituce, především ze strany státní správy. Poskytují všem bez rozdílu stejné služby a především dodržují povinnosti, které jim nařizuje zákon? Zajímala jsem se také o to, zda jsou ze strany úřadů práce hendikepovaným lidem nabízeny pracovní rehabilitace a především, zda mají s hledáním zaměstnání větší problém ženy, nebo muži. Tyto a další otázky jsem kladla příslušným osobám z úřadů práce. Při hledání odpovědí jsem vycházela i z výpovědí hendikepovaných respondentů a respondentek. V části věnované úřadům práce se zaměřuji na dva aspekty. Nejdříve analyzuji vlastní zkušenosti hendikepovaných osob s nabízenými službami úřadů práce a s pomocí při hledání zaměstnání. Tím sleduji, jak dalece jsou účinná opatření, která by měla zajišťovat hendikepovaným lidem rovnost na pracovním trhu. Dalším aspektem je pak rovnost žen a mužů na pracovním trhu. Na tomto tématu chci především ukázat, zda jsou hendikepovaní lidé diskriminováni také na základě pohlaví, nebo zda převládá diskriminace kvůli hendikepu.

Úřad práce je zákoníkem práce definován jako územní orgán státní správy, jejichž nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Co se týče úřadů práce a jejich vztahu k osobám se zdravotním znevýhodněním, tak mají především povinnosti, které stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí: evidenci osob se zdravotním postižením; poskytují služby osobám se zdravotním postižením, poradenské služby o volbě povolání, zaměstnávání osob se zdravotním postižením; zabezpečují pracovní rehabilitaci; hmotně podporují vytváření nových pracovních míst, podporují vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením; sledují a hodnotí stav trhu práce; informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace (Opatřilová, 2005: 60).

Na základě realizovaných rozhovorů a jejich analýzy má ale pozitivní zkušenost se službami a nabídkami úřadů práce pouze jedna respondentka.

Tak co se týče úřadů práce, tak já jsem moc spokojená a vlastně si ani nemůžu stěžovat. Mně absolutně vycházeli vstříc, nabídli mi pracovní rehabilitaci. Sice to trvalo asi dva roky, než jsem se k nějaký stálý práci dostala, ale jsem spokojená. Taky mi pomohly rekvalifikační kurzy asistentky, kde jsem se učila dělat s počítačem a teď pracuju na úřadě jako administrativní pracovnice, i když jen na částečný úvazek, ale to mi vyhovuje, asi bych to celej den nevydržela. (Šárka)

Šárka jako jedna z mála respondentek byla se službami úřadů práce spokojená. I jí jako jedné z mála byla nabídnuta pracovní rehabilitace, což nebylo nabídnuto prakticky žádnému z ostatních respondentů. Situace se liší případ od případu, avšak mnohdy jsou upřednostňováni především lidé bez hendikepu.

Co se týče samotných úřadů práce, z poskytnutých rozhovorů s lidmi z těchto úřadů vyplývá, že naprostá většina z nich nabízí buď nějakou formu poradenství či speciální programy. Samozřejmě by měly být také pracovní rehabilitace. Dle mého názoru, na základě výpovědí hendikepovaných o jejich zkušenostech s úřady práce, však na úřadech práce chybí aktivní forma spolupráce mezi uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli, která by osoby s hendikepem zařadila do pracovního procesu. V mnoha případech je forma pomoci ze strany úřadu práce pouze pasivní, teoretická a to zajisté mnoho lidem aktivní účast na trhu práce nezajistí.

Zajímala jsem se především o to, jaké formy poradenství hendikepovaným úřady nabízejí.

„Speciálně pro zdravotně postižené je určena pracovní rehabilitace, která však neslouží k hledání zaměstnání, ale k přípravě těchto osob pro vstup na trh práce. Dále v současné době realizujeme projekt „Program aktivizace“⁸, který zahrnuje pracovní rehabilitaci, motivační kurzy a v omezeném množství i konkrétní pracovní místa.“ (Úřad práce v Hradci Králové)

Úřad práce v Hradci Králové by měl tedy nabízet pro osoby s hendikepem různorodé možnosti pomoci pro vstup na pracovní trh. Nenabízí jim přímo konkrétní zaměstnání, i kvůli tomu, že nabídka pracovních míst je velmi omezená, ale usiluje především o aktivní osvojení si pracovních návyků u hendikepovaných. Výhodou těchto programů by mělo být i to, že většina programů probíhá na pracovištích, potenciální zaměstnavatelé mají možnost vidět člověka v pracovním procesu a mohou s hendikepovanými uzavřít pracovní smlouvu.

„Pro osoby se zdravotním postižením nabízíme skupinové poradenství. Především formou jednorázových informačních skupinových akcí. Pro OZP máme 2 vyhrazené evidenční skupiny, ve kterých nabízíme individuální poradenství. Poskytujeme i některé základní nástroje pracovní rehabilitace, především poradenství, rekvalifikace a dotovaná místa.“ (Jihlava)

Úřady práce pro osoby s hendikepem většinou organizují speciální programy a skupinová nebo individuální poradenství, což by jim mělo usnadnit vstup na trh práce a v zásadě zvýšit jejich „uplatnitelnost“ a také zvýšit zájem zaměstnavatelů o to, zaměstnat osobu s hendikepem. Jak ale dokazují výpovědi, tyto kurzy však bohužel výraznějším způsobem neulehčují hendikepovaným vstup na pracovní trh. V podstatě to zvyšuje zejména jejich sebevědomí a také možnost zapojit se do veřejného života a setkat se s lidmi, kteří jsou také hendikepovaní. Je však potřeba více do těchto kurzů a poradenství také větší měrou zapojit samotné zaměstnavatele, aby měli možnost vidět snahu a motivaci hendikepovaných pracovat

Co se týče nabídky práce a evidence nezaměstnaných osob s hendikepem z hlediska genderu, tak z výpovědí pracovníků a pracovníc úřadů práce jsou znevýhodněné především ženy.

⁸ Program aktivizace organizuje úřad práce v Hradci Králové v rámci Evropského sociálního fondu v programu Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.

O něco snadnější to mají muži. Nicméně v kategorii OZP má mnohem větší význam charakter postižení, než samotné pohlaví. Ke 31.8. 2011 evidujeme 397 nezaměstnaných mužů a 401 nezaměstnaných žen, počítáno dohromady s hendikepem i bez hendikepu. Co se týče zlepšení situace, tak vyjádřeno čísly se výrazně nemění. Na tuto cílovou skupinu nemá například ekonomická krize výraznější vliv, jejich situace se v podstatě nemění. Pokud jde o možnosti zaměstnání a vnímání těchto osob ze strany zaměstnavatelů, tak se situace postupně lepší, ovšem hodně záleží na legislativě a jak se daří zaměstnavatele motivovat, viz například zákon o zaměstnanosti. (Úřad práce v Hradci Králové)

Na Úřadě práce v Hradci Králové je počet nezaměstnaných žen a mužů víceméně vyrovnaný. Jak vyplývá i z dalších výpovědí pracovníků, pro zaměstnavatele spíše nežli fakt, zda je dotyčný muž či žena, je důležité, zda se jedná o hendikepovaného člověka, nebo člověka bez hendikepu. Zaměstnavatel má právo na výběr svých zaměstnanců a tudíž si vybere toho, který mu nejvíce vyhovuje. Zde narážíme na problém, který jsem zmiňovala výše, a to je potřeba aktivní spolupráce mezi uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli, kdy by měl zaměstnavatel možnost poznat člověka v pracovním procesu.

Podobné zkušenosti jako v Hradci Králové mají také na Úřadě práce v Jihlavě.

Co se týče samotného zaměstnávání mužů a žen, tak dle mého názoru generová diferenciace u těchto osob není zvláště významným faktorem, který by ovlivňoval tuto problematiku. Daleko větší roli hraje to, zda je jedinec zdravý či nemocný. Nyní evidujeme 343 nezaměstnaných mužů a 358 nezaměstnaných žen. S nárůstem míry nezaměstnanosti se zvýšil objem nezaměstnaných v jednotlivých rizikových skupinách, mezi které patří i kategorie osob se zdravotním postižením. (Úřad práce v Jihlavě)

Na úřadě v Jihlavě hovoří především o problematice toho, že u uchazečů o zaměstnání rozhoduje především hendikep, nikoliv pohlaví. Zde opět narážíme na problematiku toho, že si zaměstnavatelé vybírají spíše lidi bez hendikepu, což je pro ně mnohdy jednodušší.

Situace se naopak liší na Úřadě práce v Mostě. Zde se jedná o oblast průmyslovou, a jak přiznali pracovníci tohoto úřadu, jsou u zaměstnavatelů upřednostňováni především muži.

Obecně vzato mají větší problém s hledáním zaměstnání ženy, alespoň v našem okrese tomu tak je. Souvisí to určitě s tím, že jsme stále víceméně průmyslový okres a tudíž je zde větší nabídka takzvaně mužských profesí. I když je samozřejmě diskriminace podle pohlaví nepřijatelná, mají zaměstnavatelé právo výběru a tak si vybírají dle svých potřeb. Evidujeme 1 051 osob se ZP, z toho 564 žen. Situace zdravotně postižených se za poslední roky příliš nemění, jejich počet je poměrně stabilizovaný mezi 1 000 a 1 100 uchazečů. Pravdou je, že počet těchto uchazečů neklesal ani v době, kdy celková nezaměstnanost klesala. (Úřad práce v Mostě)

Počet nezaměstnaných osob s hendikepem je za poslední tři roky na všech třech úřadech práce stabilizovaný, počet mužů a žen je, jak uvedli pracovníci úřadů, víceméně vyrovnaný.

Z výše uvedených výpovědí by se dalo tvrdit, že gender u osob s hendikepem nehraje až takovou významnou roli. Tyto rozhovory, ze kterých jsem dostala přesná čísla nezaměstnaných hendikepovaných mužů a žen, jsem realizovala s jednou stranou, tj. s úřady práce, které my tyto informace poskytly. Jak je patrné z rozhovorů s hendikepovanými lidmi, které v diplomové práci uvádím, tak zejména ženy se s diskriminací na základě pohlaví setkaly, i když si ji mnohdy neuvědomují.

Ze statistických údajů o nezaměstnanosti hendikepovaných osob v České republice je zřejmé, že pomoc úřadů práce v problematice jejich uplatnění na trhu není dostačující. Jak říkají sami hendikepovaní lidé, je třeba vytvořit jednotný rámec vzdělávání, ať už na úrovni středního či vysokého školství, či na úrovni vzdělávání při úřadech práce. Rekvalifikační kurzy se v mnoha případech (pokud jsou lidem vůbec nabídnuty) jeví jako nedostačující, lidé se při jejich návštěvě v podstatě nenaučí žádné nové odborné věci, které by mohl pak aktivně v zaměstnání využít

Především ale, jak je uvedeno ve výpovědi z Úřadu práce v Mostě, záleží na tom, jaký druh pracovního místa je nabízen, zda je pozice považována za vhodnou pro muže či pro ženu. Zde jsou evidentní stereotypy vycházející z toho, zda by na dané místo byl vhodný muž či žena. Opět se zde dostáváme k problému, že zaměstnavatelé vycházejí z obecných představ o tom, zda je daná pozice pro někoho vhodná, či nikoliv. I přesto, že

je diskriminace na základě pohlaví zakázána, zaměstnavatelé si stále vybírají ty osoby, které považují pro výkon dané práce pro ně vhodné, a to buď muže, nebo ženu. A nejen proto je pozice ženy na trhu práce oslabena. Dalším faktorem je také nižší vzdělání v důsledku diskriminací ve vzdělávacím systému, stereotypům, a to především u žen s hendikepem, které mají v mnoha případech nižší vzdělání než hendikepovaní muži. Jako příklad uvádím výpověď Kamily:

„Víte, taky mi někteří profesori u přijímacího řízení řekli, že kdybych byla chlap na vozíku, tak bych měla i větší sílu a nemusel by mi nikdo pomáhat, ale jako ženská že jsem slabá. Takže zase další překážka. Vím, že tam pár studentů, chlapů na vozíku měli.“
(Kamila)

Z její výpovědi je evidentní, že škola je ovlivněna stereotypy o hendikepovaných lidech. Jakoby měli pocit, že osoba s hendikepem, především, pokud je to žena, potřebuje více pomoci od „zdravých“ lidí. Jak už jsem ale uváděla v předchozích kapitolách, lidé s hendikepem v mnoha případech ani pomoc ze strany veřejnosti nepotřebují, to pouze okolí má pocit, že se jim musí nějak speciálně věnovat. Ve výpovědi Kamily jsou reflektovány nejen stereotypy o hendikepovaných lidech, ale také stereotypy genderové. V mnoha případech si však osoby s hendikepem genderovou diskriminaci nepřipouštějí, někdy ji ani nevnímají, důležité je pro ně zejména to, zda jsou zaměstnání a nejsou diskriminováni z důvodu jejich hendikepu. Genderová diskriminace je pro hendikepované svým způsobem neviditelná. Tímto tématem se zabývám v kapitole níže.

Co se týče různých speciálních poradenství či motivačních kurzů, tak nikomu z respondentů a respondentek nebylo nic podobného nabídnuto. Avšak kurzy a speciální poradenství pro osoby s hendikepem na úřadech práce fungují, jak jsem se dozvěděla z rozhovorů s lidmi z úřadů práce. Tyto kurzy a speciální poradenství jsou také osobám s hendikepem nabízeny, jak jsem se mohla z rozhovorů dozvěděla. Zabývala jsme se otázkou, čím to je, že kurzy a poradenství nebylo nikomu nabídnuto. Mohlo to být především tím, že jsem pracovala pouze s malým vzorkem hendikepované populace, pokud bych měla k dispozici vzorek více lidí, výsledky a výpovědi by mohly být jiné. Také moji respondenti a respondentky často na úřad práce rezignovali a práci si hledali především vlastním úsilím, protože měli pocit, že jim úřady nijak speciálně nepomáhají. V některých případech si hendikepovaní musí o zařazení do speciálního programu (viz pracovní rehabilitace) požádat sami, o čemž ale ani sami mnohdy netuší. Zde se opět

objevují bariéry, které hendikepovaným znesnadňují vstup na trh práce. Neinformovanost hendikepovaných je zásadním problémem, který by měl být ze strany úřadů práce vyřešen jako prioritní. Podobně o neinformovanosti hovoří hendikepovaní v následující podkapitole.

Další povinností úřadu práce je přispívat na podporu zaměstnávání osob s hendikepem. Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Příslušným úřadem práce pro poskytování příspěvku je úřad práce, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je fyzickou osobou (Hutař, 2009: 95). Tento příspěvek se poskytuje na zaměstnání osoby s hendikepem, na provoz chráněné dílny nebo na částečnou úhradu chráněné dílny. V prvním případě příspěvek náleží zaměstnavateli jednou měsíčně ve výši skutečně vynaložených nákladů na osobu s hendikepem. Tím se rozumí pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

3.1.1 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace představuje pro člověka se hendikepem nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v §69 - §74, §109, §110 popisuje pracovní rehabilitaci jako souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání pro osobu se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitaci na žádost osoby se zdravotním postižením zabezpečuje místně příslušný úřad práce a zároveň hradí i náklady s ní spojené. Pracovníci úřadu práce sestaví pro zájemce o pracovní rehabilitaci individuální plán s ohledem na zdravotní stav žadatele, jeho schopnost vykonávat soustavnou pracovní činnost, kvalifikaci a s ohledem na aktuální situaci na trhu práce. Na pracovní rehabilitaci mohou být zařazeny i fyzické osoby, které jsou uznány dočasně neschopné práce z důvodu nepříznivého zdravotního stavu (Šesták, 2007: 32).

Na pracovní rehabilitaci mají nárok pouze lidé s hendikepem jakožto jeden z podpůrných prostředků ke zvýšení své zaměstnatelnosti. Umožňuje jim doplňovat si své znalosti a získávat nové, potřebné například k výkonu práce, která jim byla ze strany úřadu práce nabídnuta.

Pracovní rehabilitace se uskutečňuje několika možnými způsoby: formou poradenské činnosti, která je zaměřená na volbu vhodného povolání; teoretickou a

praktickou přípravou pro zaměstnání, která v sobě dále zahrnuje přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy; vytvářením vhodných podmínek pro výkon zaměstnání (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Po zaevidování žádosti příslušný úřad práce, případně ten subjekt či osoba, která byla pověřena k zabezpečení pracovní rehabilitace, ve spolupráci s klientem a klientkou (což musí být osoba s hendikepem) nejdříve sestaví podle §1 – 5 prováděcí vyhlášky č. 518/2004 Sb., tzv. individuální plán pracovní rehabilitace, který zohledňuje zdravotní způsobilost dotyčné osoby, její schopnosti vykonávat soustavné zaměstnání, dovednosti, kvalifikaci. V tomto plánu jsou pak popsány s ohledem na situaci na pracovním trhu formy pracovní rehabilitace, jejich předpokládaný časový harmonogram, cíle pracovní rehabilitace včetně termínů a způsobu hodnocení očekávané účinnosti pracovní rehabilitace (Šesták; 2007: 32).

Další z možností státní politiky zaměstnanosti je příprava k práci, což by měla být cílená činnost, která směřuje k zapracování osoby s hendikepem na vhodné pracovní místo. Tato příprava může trvat nejdéle dva roky a probíhá přímo na pracovišti zaměstnavatele individuálně uzpůsobeném zdravotnímu stavu zaměstnance s případnou pomocí osobního asistenta, v chráněných dílnách či na chráněných pracovních místech nebo ve vzdělávacích zařízeních. Jako doklad o úspěšném dokončení přípravy k práci obdrží osoba se zdravotním znevýhodněním osvědčení od právnické či fyzické osoby, u níž příprava probíhala. Tento doklad může posléze dotyčný/dotyčná předložit budoucímu zaměstnavateli v rámci procesu ucházení se o pracovní místo (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Posledním typem jsou pak specializované rekvalifikační kurzy. Tyto kurzy jsou pro osoby se zdravotním znevýhodněním uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace podle §109 zákona o zaměstnanosti. Stejně jako u přípravy k práci uzavírá uchazeč o zaměstnání písemnou dohodu o rekvalifikaci s příslušným úřadem práce, která obsahuje vymezení pracovní činnosti, na kterou je rekvalifikace zaměřena a další náležitosti. Specializované rekvalifikační kurzy by pak měly být zaměřeny především na získání nových znalostí a dovedností potřebných k úspěšnému vykonávání zvoleného zaměstnání.

Jak jsem uvedla výše, zařazení do procesu pracovní rehabilitace není automatické, nýbrž o ni musí osoba s hendikepem sama požádat příslušný úřad práce. Mnohdy však ani lidé s hendikepem netuší, že si o něco takového mohou sami zažádat.

„Že bych mohl vykonat nějakou pracovní rehabilitaci? Tak to jsem opravdu netušil, že si o to musím požádat sám. Já jsem nějak žil v tom, že mi jí úřad práce nabídne sám, hlavně teda ty rekvalifikace“ (Vlastimil)

Neinformovanost hendikepovaných z pozice úřadů práce je z mého úhlu pohledu jedním z hlavních problémů státní politiky zaměstnanosti. Hendikepovaní lidé mnohdy ani nevědí, co všechno můžou od příslušných úřadů práce žádat. Všichni žadatelé a žadatelky o zaměstnání měli být informováni úřady práce o všech dostupných možnostech zvýšení jejich kvalifikace. Problém dle mého názoru spočívá především v celkovém poskytování služeb pro osoby s hendikepem. Úřady práce by sice měly nabízet speciální kurzy, rekvalifikace, poradenství a pracovní rehabilitace, mnohdy je ale nenabízejí v dostatečném množství a žadatele a žadatelky o těchto možnostech neinformují. To může souviset také například s celkovou vysokou mírou nezaměstnanosti, kdy je na úřadech práce registrované velké množství nezaměstnaných osob a k nim nedostatečný počet pracovníků a pracovníků příslušných úřadů práce. Avšak samotné úřady práce neinformovanost z jejich strany odmítají. Dalším důvodem může být také stereotypní přemýšlení, že lidé s hendikepy vlastně pracovat (efektivně) nemohou a tudíž není třeba se o ně starat a nabízet jim kurzy a různé podpůrné programy. Bylo by třeba vytvořit novou koncepci v poskytování poradenství pro osoby s hendikepem na úřadech práce, kdy by se jim měl někdo naplno věnovat a informovat je o všech jejich možnostech a právech.

Problémem rekvalifikačních kurzů může být zejména fakt, že ačkoliv je toto místo osobě s hendikepem nabídnuto, či si o něj zažádá sama, nemusí být v místě jejího bydliště a tím pádem je problematické na tyto kurzy docházet. Zkušenost s tím má paní Marie.

Samozřejmě, že mi byly nabídnuty rekvalifikační kurzy. Jenže není to v místě mého bydliště a jak bych tam dojížděla. Auto nemám a autobus jezdí jen jednou denně a třeba nějaký svozy tam, tak to nefunguje. Takže se vám prakticky zavřou dveře před nějakou rekvalifikací. Já bych moc ráda ty kurzy navštěvovala, ale nejde to. Tohle už ty úřady nemají dořešený, jak by tam mohli lidi s hendikepem dojíždět a vzdělávat se. Je to dobrá myšlenka, ale jako všechno pro postižený, tak to má svoje mouchy. (Marie)

Zde se přesně ukazuje nedostupnost rekvalifikačních kurzů a dalšího vzdělávání hendikepovaných. Lidé v mnoha případech nemají možnost, jak kurzy navštěvovat, ať už je to například z důvodu vzdálenosti a nemožnosti se do dané obce dopravit.

Problémů s pracovní rehabilitací, jak bylo uvedeno výše, je hned několik. Jedním je už zmiňované zařazení do procesu pracovní rehabilitace, které však není automatické a uchazeči o zaměstnání o něj musí požádat sami. Dalším problémem je neinformovanost z pozice úřadů práce o pracovní rehabilitaci, či nedostatečné věnování se osobě s hendikepem. Je třeba tuto skutečnost aktivně řešit, informovat žadatele a žadatelky o zaměstnání o možnostech zlepšení jejich kvalifikace. Je také třeba umožnit jim přístup k této rekvalifikaci, ať už zajištěním přepravy do místa, kde bude rekvalifikace/příprava k zaměstnání probíhat, nebo zajištěním této rehabilitace v místě jejich bydliště.

3.2 Chráněná pracovní dílna

Vzhledem k tomu, že trh práce nenabízí pro osoby s hendikepem dostatek vhodných pracovních míst, tak jedním z dalších účinných nástrojů pro podporu pracovní integrace hendikepovaných osob by mělo být zřizování chráněných dílen. Tato chráněná pracovní místa jsou pro osoby s hendikepem potřebná a v mnoha případech se pro spoustu osob stávají jedinou možností, kde mohou být zaměstnaní. Ne každý má však možnost v chráněných dílnách pracovat, v podstatě, jak vyplynulo z rozhovorů s úřady práce, jsou tato místa nabízena především osobám s těžším hendikepem. Nicméně tyto chráněné dílny by měly být pro hendikepované osoby místem nejen práce, ale také integrace, kdy se dostanou do kontaktu s lidmi ať už se stejným či odlišným životním příběhem. Také, stejně jako u pracovní rehabilitace, se určitě zvyšuje sebevědomí člověka a pocit toho, že je součástí společnosti. Chráněné dílny tedy nabízejí zaměstnání osobám s hendikepem, kteří jen těžko hledají uplatnění na běžném trhu práce, a tím přispívají k jejich začleňování se do společnosti.

Je důležité zmínit, že názory na chráněné dílny se ve společnosti liší, dílny mají své zastánce i odpůrce. Odpůrci by mohli argumentovat především tím, že se jedná o „feel-good“ segregaci. Zastánci, mezi něž patřím také já, mají opačný názor. Faktem zůstává, že v ideálním případě by měli být hendikepovaní lidé zaměstnaní společně se „zdravými“ lidmi a neměli by být od majoritní společnosti segregováni. Nicméně v chráněných pracovních dílnách vidím v současné situaci hendikepovaných pozitiva. Mezi ně bych zařadila především sociální integraci, kdy lidé s hendikepem nejsou pouze registrovaní na

pracovním úřadě bez kontaktu s ostatními lidmi. Hendikepovaní se v pracovní dílně zapojí do pracovního procesu, což je v mnoha případech lepší situace, než aby byli hendikepovaní bez zaměstnání a tím se oddalovali od společnosti.

I přesto, že chráněná dílna je „speciální“ a segregované místo, má však také své výhody. Výhodou chráněných pracovních dílen je zejména fakt, že umožňují lidem s hendikepem pracovat za podmínek, které se co nejvíce podobají běžnému zaměstnání. Tím může být jak mzda, tak například také dovolená, pracovní smlouva nebo náhrady. Chráněné pracovní dílny podporují samostatnost a odpovědnost zaměstnanců a zaměstnankyň za kvalitně odvedenou práci a umožňují také, aby hendikepovaní lidé svojí prací například přispívali společnosti (např. výrobou a prodejem různých výrobků). Tyto dílny také významnou měrou rozvíjejí individuální schopnosti lidí s hendikepem a učí je návykům potřebným pro zaměstnání (Šesták, 2007: 34).

Dle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v § 76 je chráněná pracovní dílna pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob s hendikepem, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60% těchto zaměstnanců. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

Z rozhovorů, které jsem absolvovala s hendikepovanými lidmi, vyplývá, že nikomu nebylo místo v chráněné dílně nabídnuto, i když o něj někteří sami žádali.

Jedním z důvodů je zřejmě i to, že místa v chráněných dílnách jsou omezena a jsou nabízena především lidem, kteří potřebují speciální asistenci či jsou mentálně hendikepovaní (Úřad práce v Jihlavě). Nabízí se otázka, jak účinné tedy chráněné dílny jsou, když jsou ve své podstatě nedostupné. Nedostupnost se tedy objevuje jako hlavní téma, které je potřeba prioritně vyřešit. Avšak mnohé úřady práce tuto nedostupnost nepřipouštějí a odmítají ji.

3.3 Zákon o zaměstnanosti

V souvislosti se zaměstnáváním osob s hendikepem je třeba také zanalyzovat *Zákon o zaměstnanosti*, který by měl být jedním z hlavních dokumentů, zajišťující rovnost na pracovním trhu a zaměstnatelnosti lidí s hendikepem.

Co se týče samotného *Zákonu o zaměstnanosti*, ten také pracuje, stejně jako většina vládních dokumentů, s pojmem „zdravotní postižení“. Jak již také bylo uvedeno v předchozích kapitolách, tento zákon by měl poskytovat plnou podporu osobám s

hendikepem v tom smyslu, aby získaly lepší uplatnění na trhu práce. Jakou ochranu konkrétně tedy hendikepovaným poskytuje?

Za prvé je to již zmíněná povinnost firem zaměstnávat hendikepované osoby a to v tom případě, pokud má daná firma více než 25 zaměstnanců. Pokud alespoň 4% zaměstnaných netvoří osoby s hendikepem, je firma povinna odebírat výrobky a služby od firem, které hendikepované zaměstnávají, případně odvodem platby do státního rozpočtu. Jak však uvádí „Národní rada pro zdravotně postižené občany“, řada zaměstnavatelů obchází povinnost zaměstnávat osoby s hendikepem, čímž také mimo jiné připravuje stát o desítky milionů korun. Zákon o zaměstnanosti porušují tím, že místo výrobků a služeb odebírají zboží, tedy pouze přefakturují běžné dodávky⁹. Všechny pobočky úřadů práce jsou povinny poskytovat osobám s hendikepem maximální ochranu na trhu práce, včetně poskytnutí pracovní rehabilitace, speciálních rekvalifikačních kurzů a podpůrných programů nevyjímaje¹⁰ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Zákoník práce dále definuje chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny, různé podpůrné pracovní programy. Také udává nutnost příslušným úřadům práce vést statistiky počtu zaměstnaných a nezaměstnaných osob s hendikepem pro statistické účely. Cílem posledních novel *Zákona o zaměstnanosti* je pružnější pracovní trh v České republice. Osoby se hendikepem tak mají nárok na pracovní rehabilitaci, na kterou může být zařazena fyzická osoba, která je dočasně práce neschopná, na základě doporučení ošetřujícího lékaře, a toto zařazení nesmí být v rozporu s její zdravotní způsobilostí. Právo na pracovní rehabilitaci zabezpečuje úřad práce místně příslušný podle bydliště osoby se zdravotním hendikepem ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky či dle dohody s jinou právnickou či fyzickou osobou (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Od 1. července 2012 je v platnosti nová právní úprava, kdy se změnily podmínky poskytování příspěvků na podporu zaměstnávání osob s hendikepem. Příspěvek nyní náleží zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 procent osob s hendikepem měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na každého zaměstnance (www.mpsv.cz/cs/12639).

Toto je v podstatě ve zkratce vše o tom, jak *Zákon o zaměstnanosti* chrání osoby s hendikepem na trhu práce. Jsou tato ustanovení dostačující? V samotném zákoně prakticky chybí zmínka o zákazu diskriminace osob s hendikepem na trhu práce, a to

⁹ Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/zdravotne-postizeni-chteji-pracovat/>.

¹⁰ Zde se jedná především o různé teoretické a praktické přípravy na povolání, sestavení individuálních plánů pracovní rehabilitace, či speciální podpůrné programy.

například i na základě nerovné mzdy či na základě genderové odlišnosti zaměstnanců a zaměstnankyň.

Je samozřejmé, že *Zákon o zaměstnanosti* by měl být jakýmsi „vodítkem“ pro úřady práce a pro další organizace, zabývající se pomocí hendikepovaným občanů.

3.4 Analýza formálních dokumentů zaměstnávání osob s hendikepem

V této kapitole se zabývám především tou otázkou, jak dalece účinná v ohledu začlenění osob s hendikepem do majoritní společnosti a především na trh práce jsou opatření, vydávaná Vládou České republiky. Vycházím z několika dokumentů, kterými jsou především *Národní plány*, vydávané „Vládním výborem pro zdravotně postižené občany“. Mapuji plány od roku 1992 do roku 2012, resp. 2014 (na tuto dobu je plánován poslední Národní plán). Dalším důležitým dokumentem je *Zákoník práce* a jeho část týkající se „Zaměstnávání osob s hendikepem“.

Při psaní této kapitoly jsem vycházela a zároveň se inspirovala *Stínovými zprávami* Petra Pavlíka a kol. Inspirativní pro moji práci jsou především z toho důvodu, že se zabývají podobnými problémy, na které se tato práce soustřeďuje. Ne přímo na problematiku hendikepovaných osob, ale na rovné příležitosti v oblasti genderu. Tato kapitola analyzuje formální dokumenty zaměstnávání osob s hendikepem, což patří mezi problémy, které analyzuje *Stínová zpráva*. Inspirovala jsem se otázkami a tezemi, které tyto zprávy analyzují a přinášejí. *Stínové zprávy* mi poskytly základnu, návod k tomu, abych sledovala, zda *Plány* uvádějí také mechanismy implementace a mechanismy kontrolování výsledků. U uvedených čtyřech *Národních plánů* (konkrétní časová období: 1992 – 1994; 1998; 2006 – 2009; 2010 – 2015) sleduji zejména oblast školství a zaměstnání. Školství je oblast pro další uplatnění osob s hendikepem na trhu práce velmi důležitá, ne-li přímo klíčová. Je důležitá zejména z toho důvodu, že spousta hendikepovaných dětí je zařazována do škol speciálních a dále například nemají možnost studovat na školách středních nebo vysokých.

„Zhruba třetina mužů se zdravotním hendikepem má pouze základní vzdělání. Vysokoškolské vzdělání má pouze 8% hendikepovaných mužů. Mezi ženami mají více než dvě pětiny hendikepovaných základní vzdělání. Vysokoškolského vzdělání dosáhlo pouze 5% žen. Už z toho důvodu se jim uzavírá cesta k zaměstnání v oboru, ve kterém by chtěli být zaměstnání. Rovný přístup ke vzdělání je základním předpokladem pro sociální začleňování a nezávislost osob s hendikepem“ (Průzkum podmínek studia se zdravotním handicapem na vysokých školách v ČR, 2009: 2). U zaměstnání sleduji, jaké mechanismy *Národní plány* nabízejí k uplatnění hendikepovaných na trhu práce a jak dalece jsou tyto mechanismy účinné. Tuto část se také snažím propojit s výpověďmi hendikepovaných a s lidmi z úřadů práce, abych ukázala, jak se mechanismy uplatňují v praxi. Oblast školství a zaměstnání analyzuji u uvedených *Národních plánů*, které porovnám vzájemně

mezi sebou, především z toho důvodu, abych ukázala, zda se v těchto dokumentech udál nějaký konkrétní a zásadní a zda jsou navrhována nová konkrétní opatření v oblasti zaměstnanosti.

3.4.1 Národní plány

Cílem *Národních plánů* má dle vyjádření *Vládního výboru pro zdravotně postižené občany* být zlepšení postavení hendikepovaných lidí ve společnosti. Mezi svými cíly deklaruje například odstranění nejzávažnějších případů diskriminace a zahájení systémových změn v oblasti podpory osob s hendikepem. Jednotlivé kapitoly plánů vždy obsahují stručné uvedení dané oblasti, žádoucí cílový stav, kterého se má za dané období dosáhnout a jednotlivá opatření s označením odpovědného resortu, kde je uveden návrh termínu plnění daného plánu. Dokumenty se věnují několika oblastem. Stěžejními jsou například oblasti školství, zaměstnanost, příprava na povolání. Dochází však k určitému vývoji především v obsahu konkrétních opatření těchto oblastí.

Zatím vůbec poslední, v pořadí čtvrtý, plán byl přijat na období 2010 – 2014. Významnou událostí, která ovlivnila současnou podobu posledního *Národního plánu* je fakt, že Česká republika v září roku 2009¹¹ ratifikovala mezinárodní *Úmluvu o právech osob s hendikepem* (Convention on the right of person with disability). Tento dokument navazuje na sedm úmluv OSN o lidských právech z let 2000 - 2008. *Úmluva* nezakládá žádná nová práva, pouze ukládá důsledné dodržování a naplňování lidských práv a svobod z hlediska osob s hendikepem. Za nejdůležitější pokládá zajištění přístupu lidí s hendikepem k fyzickému, ekonomickému, sociálnímu a kulturnímu prostředí, ke vzdělávání, k rehabilitaci, k informacím a komunikaci¹². Všechny státy, které jsou smluvní stranou *Úmluvy*, jsou vyzývány k tomu, aby umožnily osobám se zdravotním postižením žít nezávislým způsobem života a plně se zapojit do všech oblastí života společnosti, včetně vzdělávání, zaměstnání a umožnění přístupu ke všem informacím (*Úmluva o právech osob s hendikepem*, 2008: 8 – 15). Poslední *Národní plán* vychází především z této *Úmluvy*, ke které se hlásí jako ke stěžejní platformě. Základní podoba

¹¹ V této době také v České republice nabyt platnosti Antidiskriminační zákon (Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů).

¹² *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením*. Dokument dostupný zde: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Umluva-ve-sbirce.pdf>.

Národního plánu obsahově i strukturou vychází z obecných zásad, na kterých je *Úmluva* založena.

Národní plán na léta 2010 – 2014 je rozdělen do 18 samotných kapitol. Každá kapitola následně obsahuje citaci příslušného článku *Úmluvy*, stručný popis stávajícího stavu a cílů, kterých má být prostřednictvím opatření dosaženo.

Stěžejní úkoly pro tuto diplomovou práci je především: důsledné naplňování principu inkluzivního vzdělávání pro žáky a studující s hendikepem a dále pak návazná systematická podpora studujících s hendikepem v rámci terciárního stupně vzdělávání (Národní plán, 2010).

Neméně důležitým bodem pro diplomovou práci je pak hledání nových progresivních nástrojů pro zlepšení situace v zaměstnávání osob s hendikepem. Konkrétní postupy a příklady však v *Národním plánu* chybí. Hovoří se pouze o vytváření různých analýz nezaměstnanosti, návrzích na změně legislativy, či předložení návrhu koncepčního řešení systému podpory zaměstnávání hendikepovaných. Jak uvádí *Národní plán*, bylo ke konci roku 2009 na úřadech práce registrováno okolo 68 tisíc uchazečů a uchazeček s hendikepem.

„V příštím období proto bude nezbytné provést celkovou revizi systému podpory zaměstnanosti hendikepovaných osob, včetně vyhodnocení dopadů souvisejících systémů (sociální, daňový)“ (Národní plán, 2010: 9). Dle mého názoru je potřeba vypracovat analýzu a vyhodnocení účinnosti současného platného *Národního plánu* a intenzivně se zaměřit na problémy, které se nedaří dlouhodobě řešit a které by velkou měrou přispěly k začlenění hendikepovaných do společnosti (především oblast vzdělávání, zaměstnanosti a ochrany před diskriminací obecně). Je potřeba vytvořit konkrétní nástroje, které by tyto problematické oblasti řešily. Podrobněji se návrhům konkrétních opatření v těchto oblastech věnuji v kapitolách níže.

Na úvod k diskusi o *Národních plánech* bych ráda uvedla jak oblasti, ve kterých bylo možné sledovat posun, tak i poukázat na to, kde žádný posun dosud nenastal.

Změna nastala především v samotném názvu *Národního plánu*, který se v průběhu let mění. Poslední dva *Národní plány* ve svém názvu již komplexněji vyjadřují potřebu integrace a rovných příležitostí osob s hendikepem. Od prvního vydaného dokumentu nastal posun v jejich názvu, jehož jazyk je nyní citlivější. Dokument s názvem *Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 – 2014* už také v názvu deklaruje rovné příležitosti pro osoby s hendikepem. Otázkou však

zůstává, do jaké míry se skutečně rovnými příležitostmi samotný text zabývá. toto budu analyzovat v kapitolách níže.

Kde však nenastal žádný vývoj, je samotný termín „zdravotně postižení“, s nímž tyto plány, a nejen ty, stále pracují a nevnímají je jako problematické. S termínem „zdravotní postižení“ pracuje většina oficiálních dokumentů, včetně zákoníku práce a médií nevyjímaje. Pohled na „postižení“ a jeho vnímání se na různých úrovních vyvíjí, stejně tak jako se proměňuje i terminologie, která je s „postižením“ spojována. To, co by bylo ještě před lety běžné, je dnes považováno za nepřijatelné a nekorektní. Některé výrazy ale i přes snahy o jejich eliminaci nemizí a udržují se v ustálených a frekventovaných slovních spojeních. Příkladem takového výrazu je slovo „invalida“, které do českého jazyka přešlo z francouzštiny, kde znamená „bezpečný“ (Votava, 2003: 10). Tento výraz bohužel z českých oficiálních dokumentů zatím nevymizel a užíván je například v *Národním plánu vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na léta 2010 – 2014*. Explicitně například definuje stupně invalidity, které jsou předpokladem pro nárok na „invalidní důchod“ (Národní plán, 2010). Diskutováno je i samotné označení „postižení“, které bylo dlouhou dobu považováno za zcela relevantní pojmenování osob s hendikepem a to bez ohledu na povahu nebo rozsah toho, co negativně ovlivnilo jejich schopnosti a možnosti. Termín se dlouhá léta nezdál být ničím problematickým, byl a stále zůstává oficiálním pojmem užívaným ve veřejné sféře, státní správě nebo ve zdravotnických zařízeních. Na *Národních plánech* se tudíž naskýtá možnost demonstrovat fakt, že přesto, že *Plány* prohlašují „rovnost příležitostí“, nepracují se znalostí toho, jak funguje „postižení“ jako společenská stigmatizující a diskriminující praxe a mechanismus.

Další změnou, kterou je možné sledovat u posledního dokumentu, oproti předcházejícím, je fakt, že poslední *Plán* vychází z *Úmluvy o právech osob s hendikepem*. To už je určitý posun, protože předešlé dokumenty z žádných závazných textů nevycházely, pouze poukazovaly na oblasti, které pro ně byly klíčové a v podstatě nenavrhovaly žádné konkrétní změny. Jaké konkrétní návrhy na základě této *Úmluvy* obsahuje poslední dokument, budu sledovat níže.

Kde však žádný posun nenastal je fakt, že všechny dokumenty jsou stále vydávány Vládou České republiky a spolupracují pouze s Národní radou pro osoby se zdravotním postižením, přičemž není žádná instituce, která by vydávala nějaké *Stínové zprávy*, či účinnost těchto dokumentů nějakým způsobem kontrolovala. To je velmi zásadní problém, protože *Národní plány* v podstatě nemají žádnou kontrolu nad vydávanými

opatřeními, není nikdo, kdo by kriticky zhodnotil jejich účinnost v praxi nebo upozornil na oblasti, které jsou *Národními plány* zahrnuty pouze obecně.

Důležité bude tedy v dokumentech sledovat, jaký posun v oblasti rovných práv osob s hendikepem na trhu práce tyto *Národní plány* přináší, pokud vůbec nějaký a jaké jsou hlavní nástroje a konkrétní návrhy na řešení situace lidí s hendikepem. Abych mohla upozornit na změny, které se v jednotlivých oblastech udály, budu postupovat od nejstaršího dokumentu k nejnovějšímu, přičemž je budu vzájemně porovnávat.

3.4.1.1 Oblast školství

Národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům na léta 1992-1994 je dokumentem, od kterého se odvíjejí *Plány* ostatní. Je to první dokument, který se pokouší řešit situaci hendikepovaných jak na trhu práce, tak i v oblasti školství a vzdělávání. Avšak jsou v něm mnohé nedostatky, především je velmi popisný a neobsahuje konkrétní opatření. V oblasti školství se zaměřuje především na speciální školy¹³, především upozorňuje na jejich na jejich kvalitu, která není vždy dostačující a hendikepovaným dětem v podstatě neumožňují kvalitní vzdělávání. „Speciální školy pokrývají základní potřeby vzdělávání zdravotně postižených dětí. Problém speciálních škol nespočívá v existenci zařízení, ale spíše v jejich kvalitě, vybavení a základní filozofii vzdělávání zdravotně postižených“ (Národní plán, 1992). Většina zdravotně postižených dětí totiž může a měla by absolvovat školní docházku společně se zdravými dětmi (zdravými dětmi se rozumí ty děti, které nejsou společností vnímány jako „nemocné“, hendikepované, ty, které zapadají do představ společnosti o „normálním“ člověku). To je v podstatě vše, co se o oblasti speciálního školství z dokumentu můžeme dozvědět. Výše uvedené citace si v celku protirečí. V první části je řečeno, že ve speciálních školách je především ten problém, že tyto školy postrádají kvalitu, ale pokrývají základní potřeby dětí s hendikepem na vzdělání. Ve druhé části citace už je však řečeno, že by se hendikepované děti měly vzdělávat společně se zdravými. V těchto částech vidím zásadní problém. Pozastavme se například nad samotným výrokem, že speciální školy pokrývají základní potřeby vzdělávání dětí s hendikepem. Zde se naskytá otázka, proč by dětem s hendikepem měly být k dispozici pouze základní potřeby vzdělávání? Proč nemohou mít stejné podmínky, jako děti tzv. zdravé? Už touto segregací ve speciálních školách

¹³ Speciální školou se zde rozumí školy pro děti hendikepované, s poruchou učení či děti ze sociálně vyloučených rodin. Dříve se pracovalo s termínem „zvláštní školy“.

děti ztrácejí jakoukoliv možnost uplatnění v dalším životě a prakticky se před nimi zavírá možnost najít si dobře placené zaměstnání, už z toho důvodu, že budou stigmatizováni tím, že studovali speciální školu. Tento problém se však postupem času proměňuje, například v současném *Plánu* už se objevují konkrétní postupy, jak zabraňovat diskriminaci přijímání dětí do základních škol v podobě kampaně, která zdůrazňuje povinnost základních škol přijímat děti bez rozdílu jejich zdravotního stavu (Národní plán, 2010).

V *Národním plánu* pro roky 1992 – 1994 je uvedeno, že speciální školy nejsou kvalitní a je důležité, aby se hendikepované děti vzdělávaly společně s dětmi zdravými. Ale tímto výrokiem to v podstatě v plánu končí. V plánu chybí konkrétní postupy a nástroje, jak integrovaného vzdělávání zdravých a hendikepovaných dětí dosáhnout. V *Národním plánu* vidím také problematické to, že nerozlišuje mezi různými druhy hendikepu – například děti s fyzickým, sensuálním a intelektuálním hendikepem. Je zřejmé, že některé děti s různými druhy hendikepu potřebují speciální přístup, například za pomoci asistentů, kteří jim budou ve vzdělávání pomáhat a věnovat se jim do potřebné míry. Zde však zůstává otázka, zda všechny hendikepované děti integrovat do základních škol běžného typu, či nikoliv. Je samozřejmé, že se speciální školy musí změnit, ať už z toho důvodu, že nabízejí pouze základní potřeby vzdělávání, nebo z toho důvodu, že je navštěvují společně děti s různými typy hendikepu a různými potřebami individuálního přístupu.

Postrádám také například téma vzdělávání na středních a vysokých školách. *Národní plán* na léta 1992 – 1994 se tématem vysokých a středních škol v podstatě vůbec nezabývá, což je zásadní problém, protože středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných lidí s hendikepem je jen velmi malé procento. Základním bodem však zůstává to, že je potřeba změnit úroveň základního vzdělávání hendikepovaných dětí a zvýšit jeho kvalitu, jedině tak budou mít hendikepovaní snadnější přístup ke vzdělání na středních a vysokých školách. Je důležité zmínit proměny v dalších letech, například už v *Národním plánu* z roku 2008 se objevuje důraz na zvýšení středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných osob s hendikepem, tato témata jsou pak pro následující plány sěžejními.

Tématem studia hendikepovaných na vysokých školách se dlouhodobě zabývá Výbor dobré vůle Nadace Olgy Havlové, ze kterého také v této části mimo jiné vycházím. V České republice má pouze 8% hendikepovaných mužů a 5% hendikepovaných žen vysokoškolské vzdělání (Průzkum podmínek studia studentů se zdravotním hendikepem na vysokých školách, 2009: 2). Výbor dobré vůle Nadace Olgy

Havlové již delší dobu upozorňuje na velmi nízké procento středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných osob s hendikepem. Podpora rovných příležitostí v zaměstnání záleží především na přístupu ke kvalitnímu vzdělávání, které by mělo být umožněno všem bez rozdílu například zdravotního. Jen tak budou mít děti možnost se v budoucnu uplatnit lépe v zaměstnání.

Velmi důležitou část tvoří v *Národním plánu pomoci zdravotně postiženým občanům na léta 1992-1994* část „Příprava na povolání a zaměstnání“. Jedním ze základních cílů, který je uveden již v počátku tohoto dokumentu, je hendikepovaným osobám umožnit, aby prakticky přispívali společnosti v maximálním rozsahu, jaký jim jejich schopnosti umožňují (Národní plán, 1992). Co si pod tímto výrokem představit? Dokument si klade za hlavní cíl především odstranit bariérovost pracovišť, včetně zahájení kampaně cílené na to, aby zaměstnavatelé svá pracoviště upravovali na bezbariérová a také je cílem zvyšování hranice příspěvku na úpravy pracovišť pro hendikepované osoby. Je však toto dostačující? Samozřejmě, že bezbariérové pracoviště je jednou z důležitých oblastí, na které je potřeba pracovat, přizpůsobení pracovišť na bezbariérová v minulých letech pomohla mnoha hendikepovaným lidem získat práci a usnadnit jim přístup k zaměstnání (<http://www.roska.eu/archiv-akci/bezbarierove-pracoviste-tolerance-pomohlo-k-praci-340-postizenym.html> [cit. 5. června 2012]). Ale to pracovní situaci hendikepovaných osob neřeší plošně, jedná se pouze o jednu část problému. Také u této části postrádám konkrétní postupy a nástroje, jak bezbariérových pracovišť dosáhnout. Samotné sbírky nejsou v situaci hendikepovaných osob dostačující.

V části o „Přípravě na povolání a zaměstnání“ je důležité zmínit následující odstavec: „Žáci ze zvláštních škol musí dostat příležitost přípravy na povolání ve výučních a záučních oborech, žáci pomocných škol musí po skončení povinné školní docházky dostat příležitost absolvovat záuční nebo zácvikové obory, jejichž součástí je kontinuální výchova k maximální soběstačnosti“ (Národní plán, 1992). V této citované části vidím problém jak z jazykové stránky, tak i v samotném obsahu. *Národní plán* pracuje s několika termíny škol – ať už je to speciální škola, zvláštní škola, či škola pomocná. Nehledě na to, že všechny tři termíny jsou problematické, v dokumentu chybí jakékoliv uvedení daných pojmů a vysvětlení, proč se s těmito pojmy pracuje. Je to dáno samozřejmě tím, že toto je nastolené rozdělení škol deklarativně podle stupně hendikepu a jeho vážnosti. Nicméně postrádám alespoň kritiku těchto pojmů, či kritiku segregace „zdravých“ a „hendikepovaných“ dětí. V dalších letech u těchto pojmů došlo k některým změnám, jak uvidíme v následujících podkapitolách, zejména se pracuje již jen s pojmem

„speciální škola“. Co se týče obsahu výroku, myslím, že problém toho, proč žáci těchto speciálních a zvláštních škol nedostávají další příležitost studovat a vyučit se, tkví především v oné segregaci škol na ty, kam chodí tzv. zdravé děti a na ty, kam chodí děti tzv. hendikepované. Střední školy si mají právo, dle přijímacích zkoušek vybrat ty studenty a studentky, kteří jsou nejlepší a bohužel, pokud děti ze speciálních a zvláštních škol dostanou pouze základ (viz výše část o vzdělávání) vzdělání, nemohou pak u těchto zkoušek uspět a dostávají se do začarovaného kruhu. To samé platí také o výučných oborech. Segregaci škol tento *Národní plán* v podstatě neřeší, navrhuje spíše podporu specializovaných učilišť pro studující s hendikepem. „Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy navrhne způsob individualizace přípravy zdravotně postižených na povolání. Současně bude podporovat rozvoj specializovaných učilišť a záučných oborů pro zdravotně postiženou mládež. Současně bude podporovat vytváření učebních míst pro zdravotně postižené v učilištích běžného typu“ (*Národní plán*, 1992). Zde je sice zmínka o podpoře míst v učilištích běžného typu, ale stále zde přetrvává segregace v oblasti základního školství.

V dokumentu *Národní plán pro vyrovnání příležitostí pro občany se zdravotním postižením z roku 1998* je oblast „Vzdělávání“ rozdělena do dvou částí, kterými je část věnovaná poradenství a část, která se věnuje školství a samotné přípravě na povolání. V oblasti o vzdělávání tento dokument zdůrazňuje potřebu poradenství pro rodiče hendikepovaných dětí a podporu vývoje dítěte prostřednictvím kvalifikovaných odborníků. Taktéž je zdůrazněna nutnost spolupráce rodičů, poradenských pracovníků a zejména lékařů (*Národní plán*, 1998). Co se týče již zmiňované části o poradenství, toto poradenství by mělo zahrnovat bezplatné služby ať už psychologických poradců, lékařů a speciálních pedagogů, kteří by měli pomoci integrovat hendikepované dítě do společnosti.

Při realizaci tohoto plánu byl hlavním cílem v oblasti poradenství zejména rozvoj poradenství pro rodiny s hendikepovanými dětmi a vytvoření specializovaných poradenských center na speciálních školách (*Národní plán*, 1998). Samozřejmě, tato opatření jsou důležitá, zejména v tom případě, pokud stále budou existovat oddělené školy pro děti s hendikepem a pro děti bez hendikepu. Pokud tomu tak bude i nadále, bude potřeba tato centra pomoci dále rozvíjet už z toho důvodu, aby rodiny hendikepovaných dětí měly možnost dozvědět se, jak děti integrovat do společnosti, aby nezůstávaly díky speciálním školám oddělené od dalších dětí. Jak už jsem uvedla výše u ostatních *Plánů*, dle mého názoru by bylo účinnější zaměřit se na odstranění speciálních

školy, které navštěvují hendikepované děti, zejména u těch dětí, který nemají tak vysoký stupeň hendikepu, že by potřebovaly speciální školu navštěvovat, či mít individuální studijní plán. Důležité je umístit děti do klasických základních a dále pak středních škol, aby nebyly oddělené a „zdravé“ děti je mohly vnímat jako sobě rovné. Základní školy běžného typu také umožní hendikepovaným dětem studovat dále na středních školách a výučných oborech běžného typu, což je také velmi důležité z důvodů, které v práci již byly zmíněny. V roce 2010 podíl osob se středoškolským vzděláním s maturitou dosáhl v celkové populaci 27%, zatímco u hendikepovaných osob pouze 20% (Průzkum podmínek studia studentů se zdravotním hendikepem na vysokých školách, 2009: 2).

Co se týče druhé části oblasti vzdělávání „školství a příprava na povolání“, zde dokument upozorňuje na fakt, že v uplynulých letech klesnul počet speciálních základních a středních škol a děti mohly začít navštěvovat základní školy běžného typu. Stále však mnoho speciálních škol existuje a děti jsou v nich umísťovány bez jakékoliv možnosti výběru školy. Text však upozorňuje na skutečnost, že je potřeba zachovat školy speciální, a to zejména pro děti, které pro rozvoj svých schopností potřebují prostředí, které jim s ohledem na jejich specifické potřeby vyhovuje speciální škola lépe, než škola běžného typu (Národní plán, 1998). Jak už bylo řečeno výše, je potřeba spíše vytvářet ve školách běžného typu prostředí, kde by společně mohly studovat jak děti „zdravé“, tak i hendikepované. Existence speciálních škol by se měla co nejvíce minimalizovat, ať už z toho důvodu, že pokud budou tyto školy stále existovat, nebudou mít možnost některé hendikepované děti a jejich rodiny vybrat si školu svobodně. Pokud budou mít všechny děti s hendikepem možnost bez rozdílu navštěvovat základní a střední školy běžného typu, budou je „zdravé“ děti vnímat jako součást společnosti a ne jako někoho, kdo je na jejím okraji a potřebuje speciální péči a pomoc ostatních.

Mezi další cíle, které tento *Národní plán* deklaruje, patří zejména umožnění maximálně možného vzdělání každému člověku s hendikepem a zvýšení počtu středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných osob s hendikepem. Stále existuje pojem „osvobození od povinné školní docházky“, který v podstatě osvobozoval od školní docházky děti s těžkým hendikepem. *Národní plán* si klade za cíl tento pojem odstranit a umožnit tak školní docházku všem hendikepovaným dětem. Za jeden z hlavních úkolů plánu však také patří zachování stávajících škol speciálního typu pro hendikepované děti. Jak jsem již nastínila výše, počet dětí, které navštěvují tyto speciální školy, by se měl však co nejvíce snižovat a *Národní plán* zajistí legislativní opatření, protože ta metodická

již nejsou plně dostačující (Národní plán, 1998). Otázkou však zůstává, zda skutečně klesá počet těchto speciálních škol a zda jsou hendikepované děti umisťovány ve školách běžného typu. Dle statistik stále veliké procento dětí a studujících navštěvuje školy speciální a speciální učiliště.

V pořadí čtvrtý dokument, *Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006-2009* se v oblasti „Vzdělávání a školství“ zabývá především vyšším začleněním hendikepovaných dětí do škol běžného typu. „Základním cílem pro období platnosti textu je umožnit většímu počtu dětí a žáků se zdravotním postižením společné vzdělávání s dětmi a žáky bez zdravotního postižení, a to při zachování vysoké míry úrovně vzdělávání“ (Národní plán, 2006). *Národní plán* se stále zabývá otázkou segregace žáků do speciálních škol a škol běžného typu, je to problém, který od prvního dokumentu ještě v tomto *Plánu*, avšak ani v tom aktuálním nebyl vyřešen. Problematika segregace dětí je stále aktuální a proto jsou zde navrhována příslušná opatření, která by segregaci hendikepovaných a zdravých dětí ve vzdělávání měla zabránit. Jak uvádí *Národní plán*, v letech 2003 – 2004 speciální školy (rozumí se mateřské, základní a střední školy) navštěvovalo celkem 71 035 žáků a studentů (Národní plán, 2006). To je velmi vysoké číslo a je potřeba se tímto problémem zabývat jako prioritním, aby byla segregace snížena na možné minimum. Jak už jsem uvedla výše, u dětí se závažným hendikepem, jako je například hendikep mentální, je velmi těžké zařadit je do škol běžného typu, tyto děti potřebují neustálou asistenci a individuální přístup ke vzdělávání. Opatření, která daný dokument vydal, se týkají především pravidelného číselného monitoringu dětí navštěvujících tyto speciální školy, řešení dopravní dostupnosti škol, rozvíjení sociálních kompetencí dětí s hendikepem, zajistit hendikepovaným dětem postupně vzdělávání na všech školách, rozvoj dalších kurzů pro hendikepované. Dokument zmiňuje tuto nutnost integrace hendikepovaných dětí do škol běžného typu, už z toho důvodu, aby měly možnost studovat dále na středních a vysokých školách. (Národní plán, 2006). Toto je nesmírně důležité z důvodu možnosti najít si kvalitní zaměstnání a už samotné střední a vysoké školy se do integrace hendikepovaných angažují a usilují o ni. Při školách fungují centra pro studující s hendikepem a realizují zejména pro pedagogy řady projektů, například workshopy a semináře pro pedagogy, kde se vzdělávají a získávají informace o tom, jak efektivně hendikepované děti vzdělávat a pracovat s nimi¹⁴.

¹⁴(<http://www.skolaonline.cz/Home/tabid/41/articleType/ArticleView/articleId/2225/Ministr-skolstvi-planuje-projekt-na-pomoc-postizenym-a-znevychodnenym-detem.aspx>, [cit. 12. října 2012]).

Avšak i přes značná opatření umožňujících hendikepovaným studium je podíl vysokoškolských studujících velmi málo, kolem 0,2% (Průzkum podmínek studia studentů se zdravotním hendikepem na vysokých školách, 2009: 9).

Výše jsou uvedena opatření, kterými se *Národní plán* bude v letech 2006 – 2009 zabývat. Jsou však tato opatření dostačující? U každého opatření je vždy vymezen konkrétní rozpočet, který bude příspěvkem na jednotlivé oblasti. Jakým způsobem se však opatření budou realizovat? Například u oblasti zajištění hendikepovaným dětem postupně vzdělávání ve všech školách postrádám konkrétní nástroj, jak by ideálního stavu měl být dosaženo. Absolutním zrušením všech speciálních škol? Také je potřeba vzdělávání pedagogů, zejména co se týče práce s těžce hendikepovanými dětmi, například s autismem či těžkým mentálním hendikepem.

U posledního dokumentu – *Národního plánu pro vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 – 2014* v oblasti „vzdělávání a školství“, dokument deklaruje uplatňování principu inkluzivního školství pro osoby s hendikepem. Důležitým bodem je pak umožnění studia na vysoké škole, které pak snadněji zajistí hendikepovaným osobám přístup k zaměstnání. Za hlavní opatření si plán klade především působení více pedagogických pracovníků a pracovníc ve třídě, kterou navštěvují hendikepované děti, realizace informační kampaně, která by oslovovala ředitele škol s cílem zvýraznit povinnost základních škol přijímat ke vzdělávání všechny žáky a žákyně bez rozdílu jejich zdravotního stavu (Národní plán, 2010). Toto druhé opatření je dle mého názoru už opatřením konkrétním, které by mělo pomoci zabránit segregaci zdravých a hendikepovaných dětí již od základních škol. Otázkou však zůstává, nakolik se toto opatření podaří zcela naplnit a jak bude účinné. Je třeba se problematikou zaměstnávání neustále zabývat už z toho důvodu, že od prvního *Národního plánu* se realizovala opatření, která vedla ke zlepšení přístupu hendikepovaných dětí ke vzdělání. Pomocné, či zvláštní školy byly nahrazeny školami speciálními. Postupně se také pracuje na integraci zdravých a hendikepovaných dětí do základních a středních škol. Je však na místě zmínit, že situace hendikepovaných dětí je velmi odlišná a některé děti mají tak těžký stupeň hendikepu, že potřebují speciální téměř nepřetržitě speciální asistenty a jejich vzdělání ve školách běžného typu prakticky ani není možné

Změna jde sice pomalu, ale určité změny už se objevují. Na školách běžného typu už mnohdy působí asistentky a asistenti pedagogů pro hendikepované děti, kteří jim pomáhají například překonávat přístupové bariéry a pomáhají přímo ve třídách. Je nutné

zmínit, že tyto asistenty si školy hradí ze svého rozpočtu (Zákona č. 561/2004 Sb.), tudíž ne všechny školy si jej zatím můžou dovolit.

Dalším, neméně důležitým opatřením, je zajištění, aby právní předpisy, případně návrhy nových právních předpisů v oblasti terciárního vzdělávání obsahovaly ustanovení týkající se rovného přístupu a nediskriminace osob s hendikepem ať už při přijímacím řízení, či v průběhu studia obecně (Národní plán, 2010: 12). Toto je od předchozích *Národních plánů* také významný posun už z toho důvodu, že předešlé plány se problematikou konkrétních opatření v podstatě nezabývaly, obsahovaly pouze jakési návrhy, ve většině případů nic konkrétního. Opět ale bude důležité sledovat, jak tato konkrétní opatření budou uplatněna v praxi, zda budou vysoké školy tyto právní předpisy dodržovat a jak budou případně sankcionovány za případně porušení těchto předpisů. *Národní plán* pokládá za důležité navrhovaná opatření průběžně sledovat a vyhodnocovat. V oblasti vzdělávání studujících s hendikepem pokračovat v systému inkluzivního vzdělávání, podporovat jejich vzdělávání v hlavním vzdělávacím proudu. Školy, které budou určené pro žáky a žákyně s hendikepem, je třeba využívat pouze pro ty, kteří mají nejtěžší stupeň hendikepu. Důležité je také především podporovat finančními nástroji zpřístupnění vysokoškolského vzdělávání pro co největší počet osob s hendikepem (Národní plán, 2010). Tyto body představují nejdůležitější a nejkonkrétnější opatření, která tento plán v oblasti školství preferuje. Je důležité, aby všechna opatření byla co nejvíce konkrétní a v praxi uplatnitelná, protože vzdělávání je pro osoby s hendikepem klíčovým bodem v jejich životě a nesmí jim být upírána práva studovat svobodně na všech dostupných stupních škol, k čemuž však stále dochází, jak ukazuje například průzkum Národního ústavu odborného vzdělávání. Pro žáky a žákyně s hendikepem není volba školy jednoduchá. Jak plyne z průzkumu, který byl realizován na vzorku 1 300 hendikepovaných žáků a žákyně, děti se setkávají jak s vnějšími bariérami a překážkami kterými je například chybějící bezbariérový přístup do školy, ale také například s často se objevující neochotou ze strany školy hendikepované studující přijmout, ať už z toho důvodu, že mají speciální školu, nebo jsou hendikepovaní (<http://www.nuov.cz/pro-zaky-se-zdravotnim-postizenim-neni-volba-stredni-skoly> [cit. 5. června 2012]).

Pokud můžeme sledovat změny, ke kterým došlo v oblasti vzdělávání dětí, žáků a studujících s hendikepem, tak je kladen důraz na rovný přístup a nediskriminaci lidí s hendikepem. Proč je tato oblast pro diplomovou práci důležitá? Zejména proto, že nedostatečné či nekvalitní vzdělání způsobuje vysokou nezaměstnanost a nízkou

ekonomickou aktivitu absolventů. Pokud děti nemají šanci a možnost studovat na základních školách běžného typu, ale na školách speciálních, už tímto krokem se jim v podstatě uzavírá možnost studia na středních školách, potažmo vysokých a od toho se odvíjí i problémy s hledáním zaměstnání. Vzdělání je proto jedním z důležitých faktorů, které limitují možnosti uplatnění hendikepovaných na trhu práce.

Z jednotlivých průzkumů a statistik vyplývá, že převažující kategorií vzdělání u žáků s hendikepem je střední vzdělání s výučním listem, 78,5% (Trhlíková, 2011: 11)

Proto je oblast školství pro zaměstnávání osob s hendikepem klíčová a bude ji analyzovat ve všech uvedených *Národních plánech*.

Novým školským zákonem byly zpřesněny podmínky, jejichž cílem je umožnit vzdělávání hendikepovaných v obou základních proudech vzdělávání – hlavním i speciálním, při respektování základních práv zákonných zástupců dítěte, resp. občana s hendikepem (Národní plán, 2010). Plán také poukazuje na důležitost přijetí zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení, neboli antidiskriminačního zákona. Ten nabyl platnost dne 1. září 2009. Zmiňovaly to již *Plány* předcházející a i tento obsahuje nutnost vyhodnocování zkušeností s tímto zákonem a případně přijmou určitá opatření k jeho novelizaci. O tomto antidiskriminačním zákoně by měla být informována široká veřejnost. Nutnost zvyšování společenského povědomí v oblasti zákazu diskriminace z důvodu hendikepu, například formou informačních tiskových materiálů, prostřednictvím rozhlasových a televizních stanic, má *Národní plán* jako jedno z hlavních průběžných opatření v oblasti zákazu diskriminace.

3.4.1.2 Oblast zaměstnání

Jak se vyvíjejí *Národní plány* v oblasti zaměstnání? První v pořadí, *Národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům na léta 1992-1994*, se oblastí zaměstnání v podstatě nijak konkrétněji nezabývá. Uvádí pouze oblast, kterou jsem uvedla výše, a to „Přípravu na povolání a zaměstnání“, která ale v podstatě navazuje na oblast zabývající se vzděláváním.

Určitý posun je pak vidět v následujícím dokumentu - *Národním plánu pro vyrovnání příležitostí pro občany se zdravotním postižením z roku 1998*. Po oblasti vzdělávání v tomto *Národním plánu* následuje oblast věnující se problematice zaměstnávání osob s hendikepem. Jak už ze samotného úvodu do problematiky vyplývá,

hlavním cílem je zajistit zaměstnanost co největšího počtu občanů s hendikepem. Zde *Národní plán* vychází zejména z problematické legislativy, která se týká zaměstnávání hendikepovaných osob. Zvýšená právní ochrana hendikepovaných zaměstnanců se ukázala jako problematická. Toto opatření je výhodné pro občana se ZPS, který je již zaměstnán. Odrazuje však potenciální zaměstnavatele od toho, aby se hendikepované zaměstnat vůbec pokusili. Podnikatelské subjekty zaměstnávající hendikepované musí být schopny udržet se v konkurenčním prostředí, což není možné bez dostatečného počtu nepostižených zaměstnanců, kteří zajišťují práci pro postižené. Z tohoto důvodu se ukazuje jako nezbytné snížit povinný počet zaměstnanců u těchto zaměstnavatelů ze současných 60 % na 50 % (*Národní plán*, 2008: 15).

Zvýšení počtu zaměstnaných z řad osob s hendikepem je v podstatě jediným cílem, na který se tento plán v oblasti zaměstnanosti soustřeďuje. Není zde patrný jakýkoliv výrazný posun od plánu předcházejícího. Pokud mají osoby s hendikepem nižší šanci získat zaměstnání a uplatnění na pracovním trhu, což také dokazují statistické údaje, kdy na jedno pracovní místo připadá průměrně 21,8 uchazeče a v některých okresech také 402 uchazeče¹⁵ (*Zpráva o stavu lidských práv*, 2010: 2), je potřeba se tímto stavem hlouběji zabývat.

I když tento *Národní plán* představuje konkrétní opatření, stále se však netýkají přímé uplatnitelnosti osob s hendikepem na trhu práce. Postrádám zejména konkrétní návrhy a opatření, jak osoby s hendikepem uplatnit více na trhu práce. Základními problémy při hledání zaměstnání nejsou jen existující fyzické bariéry, zejména ale chybějící bezbariérový přístup, bariéry mentální, mezi které patří předsudky, nepochopení (Trhlíková, 2010: 3).

Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006-2009 už je oproti předcházejícím dokumentům konkrétnější a s problematikou zaměstnávání pracuje komplexněji, zabývá se také prevencí diskriminace osob s hendikepem ať už na samotném trhu práce, či ve veřejné sféře obecně, která s problematikou zaměstnávání úzce souvisí. Část „Zaměstnanost a zaměstnávání“ *Národní plán* považuje, společně se školstvím, za svoji prioritu v oblasti integrace osob s hendikepem. „Přístup orgánů ČR k zaměstnávání osob se zdravotním postižením bude považován za prioritu celkového rozvoje lidských zdrojů v České republice. Cílem je na vyšší úrovni než doposud naplnit pracovní potenciál desítek tisíc osob se zdravotním hendikepem. Tento úkol přesahuje ekonomický význam prostého zaměstnání a zůstává

¹⁵ Hradec Králové, Karviná.

základním cílem státu a vlády“ (Národní plán, 2006). Již jsem uváděla, že počet osob s hendikepem, které jsou dlouhodobě bez práce, neustále stoupá. Podmínky zaměstnávání osob s hendikepem jsou obsaženy i v dalších koncepčních dokumentech vlády České republiky, jako je například *Národní plán zaměstnanosti* a jeho související akční plány, *Strategie rozvoje lidských zdrojů*, *Státní informační politika* nebo *Národní akční plán sociálního začleňování osob s hendikepem*, avšak ne vždy jsou tyto podmínky zaměstnávání hendikepovaných osob dodržovány a zaměstnavatelé se snaží zákony obcházet, například obcházení zákona o náhradním plnění, které jsem uváděla výše.

Za jedno z hlavních opatření si tento dokument klade vyřešit problém „prvního zaměstnání“ osob s hendikepem. První zaměstnání je problémem, hned po vzdělávání, velmi klíčovým, od něj se v podstatě vyvíjí další budoucnost a uplatnitelnost na trhu práce hendikepovaných osob. Pokud má osoba s hendikepem problémy najít si své první zaměstnání a problém přetrvává například v průběhu několika dalších let, člověk v podstatě rezignuje, uzavře se do sebe a nemá motivaci si práci nadále hledat, stává se uzavřeným od okolí. *Národní plán* usiluje o rozvíjení formy spolupráce škol s místními orgány správy zaměstnanosti. Pro naplnění tohoto cíle v případě potřeby modifikovat i prvky systému státní sociální podpory a sociální pomoci. Dalším opatřením, týkajícím se problematiky uplatnitelnosti na trhu práce, je zabezpečení podmínek propojení systému vzdělávání a zaměstnanosti, které zvýší možnost (šanci) mladých lidí se zdravotním postižením plynule přejít ze školy do zaměstnání (Národní plán, 2006). O jaké podmínky se však v tomto případě jedná? V *Národním plánu* se objevuje pouze obecné tvrzení. Jednalo by se o propojení škol a zaměstnavatelů? Jakým způsobem by toto propojení bylo aplikováno? I přesto, že *Národní plán* pracuje s danými pojmy a oblastmi komplexněji, stále přetrvávají určité nedostatky, a to především konkrétních příkladů aplikace opatření do praxe. První zaměstnání a přechod hendikepovaných ze studia do praxe je velmi důležitým krokem. Nástup do práce je, nejen pro hendikepovaného člověka, významným krokem ať už kvůli ekonomické nezávislosti, či širší integraci do společnosti. Jak vyplývá z průzkumů „Národního ústavu odborného vzdělávání“¹⁶, většina hendikepovaných z celkového počtu dotazovaných má zájem pracovat. Nejčastěji chtějí absolventi a absolventky získat pracovní místo v běžné firmě nebo úřadu, případně začít podnikat. Objevuje se také zájem o práci v chráněných pracovních dílnách. Absolventi a absolventky si jsou také vědomi nejistoty na trhu práce. Jednoznačně nejvýraznější je obava absolventů a absolventek z nezaměstnanosti, kterou uvádí 71,5 %

¹⁶ Průzkum byl proveden na vzorku 1894 respondentů a respondentek na školách po celé ČR.

z nich. Nižší, přesto ale značné jsou i obavy z nedostatku zkušeností, které vyjadřuje 46,9 % z nich. Nedostatek praxe je přitom zejména v období ekonomické krize závažným důvodem nižšího zájmu zaměstnavatelů i u absolventů „zdravé“ populace. Nedostatečné připravenosti ze školy se obává asi 31,4 % hendikepovaných. (Trhlíková, 2010: 27).

Národní plán obsahuje také oblast „Prevence diskriminace osob s postižením“. Prioritou přístupu k osobám s hendikepem musí být odstraňování jejich diskriminace a vytváření cesty k jejich začleňování do života společnosti (Národní plán, 2006). Je nezbytné, aby hendikepovaní lidé nebyli diskriminováni ve všech formách veřejného života, aby jim bylo umožněno nejen kvalitní studium, ale také kvalitní zaměstnání a respekt od majoritní společnosti. Bohužel však stereotypy ve společnosti přetrvávají. V oblasti „Prevence diskriminace osob s postižením“ už plán navrhuje konkrétní opatření, jak by této diskriminaci mělo být předejito. Především je potřeba novelizovat a doplnit dokumenty a zákony, týkající se lidských práv a svobod¹⁷ s důrazem na zákaz diskriminace ve všech sférách (Národní plán, 2006). Od předcházejících dvou *Plánů* je to už viditelný posun. Je nutné zmínit, že v předchozích dokumentech tato část nebyla vůbec zmiňována.

V pořadí poslední *Národní plán pro vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 – 2014* si je vědom toho, že se stále nepodařil udělat nějaký zásadní posun v zaměstnávání osob s hendikepem. Tohoto faktu si je *Národní plán* vědom, poukazuje na vzrůstající nezaměstnanost hendikepovaných, klade si za jeden z hlavních cílů tuto situaci výrazně zlepšit.

Již v první kapitole se dokument zabývá rovným zacházením a ochranou před diskriminací, nikoliv na konci či vůbec, jak tomu bylo v plánech předcházejících. Nejobsáhlejší část, kterou *Národní plán na léta 2010 – 2014* je oblast „zaměstnávání“. Jak už obsahuje na začátku citace z *Úmluvy*, je důležité zakázat diskriminaci hendikepovaných osob ve všech otázkách, které se týkají kterékoliv formy zaměstnávání, včetně podmínek nábory, přijímání a zaměstnání pracovníků a pracovníc, servání v zaměstnání, profesního postupu a bezpečnosti a ochrany zdraví při vykonávané práci (Národní plán, 2010). Z tohoto ustanovení vycházejí smluvní státy této úmluvy, mezi které patří i Česká republika a z něhož vychází také tento *Národní plán*. Zaměstnávání osob s hendikepem je ve všech *Národních plánech* věnována nejvyšší pozornost a jak již bylo uvedeno v začátku, situace na pracovním trhu se nezlepšuje, ba právě naopak.

¹⁷ Zde se jedná především doplnění o Listiny základních práv a svobod o ustanovení výslovně potvrzující rovnoprávnost; dále novelizace příslušných ustanovení.

Stávající situace v oblasti zaměstnanosti hendikepovaných osob nutně potřebuje revizi celkového systému, a to především sociálního. Z této potřeby a vědomí, že se situace hendikepovaných na pracovním trhu nezlepšuje, vychází také tento plán a navrhuje opatření, která by této nepříznivé situaci měla v budoucnu zabránit.

Mezi hlavní opatření, která jsou v tomto dokumentu uvedena, patří vypracování různých analýz a metodických postupů, které doporučí využití veřejných zakázek na podporu sociálních podniků, zaměstnavatelů osob s hendikepem a jejich chráněných dílen. Toto však neřeší komplexně situaci zaměstnání hendikepovaných (Národní plán, 2010). Opět se toto opatření týká pracovních dílen a podniků (v plánu označených jako sociální podniky), které zaměstnávají hendikepované. Je důležité, aby tyto firmy u nás byly, už z důvodu nepříznivé situace zaměstnanosti hendikepovaných, současně to ale neřeší celý problém plošně a dostatečně. Nejasná jsou například opatření typu realizace systémových opatření, včetně případných legislativních úprav. Čeho by se tato úprava měla týkat, jak by přispěla k zákazu diskriminace osob s hendikepem na trhu práce a jak by se tato opatření uplatňovala v praxi? Další obecné opatření se týká například odstraňování nerovnoprávného postavení osob s hendikepem v odměňování minimální mzdou. Kritika se ozývá také například od „Národní rady osob se zdravotním postižením“. Hendikepovaní lidé dosud pobírají pouze 50 – 70% minimální mzdy, což je stav, který odporuje *Evropské sociální chartě* a *Úmluvě o právech osob s postižením* (Zpráva o stavu lidských práv v České republice, 2009: 3). V *Národním plánu* chybí, jakým způsobem se toto opatření bude realizovat a kterých firem se to bude konkrétně týkat. Plán má za cíl zabezpečení podmínek propojení systému vzdělávání a zaměstnanosti, který zvýší šanci mladých lidí s hendikepem plynule přejít ze školy do zaměstnání. Jak tyto podmínky budou zabezpečené a kterých škol konkrétně se budou týkat?

Konkrétní opatření, která *Národní plán* obsahuje v oblasti zaměstnanosti, se týkají věnování zvýšené pozornosti ze strany úřadů práce hendikepovaným uchazečům o zaměstnání, kterým byl v důsledku se změnami definice invalidity snížen stupeň invalidity nebo odebrán invalidní důchod (Národní plán, 2010). Tento bod je v oblasti problematiky zaměstnanosti lidí s hendikepem velmi důležitý a je třeba jej následně zefektivňovat a hendikepované podporovat ze stran úřadů práce. Osoby, které mají například plný invalidní důchod, který jim byl po legislativních změnách odebrán, jsou velmi ohroženou skupinou na trhu práce, zejména v tom případě, pokud po dobu pobírání invalidního důchodu nepracovaly a tudíž nemají žádné pracovní zkušenosti. Proto je třeba

se tímto problémem zabývat a přijímat opatření, která by usnadnila této ohrožené skupině vstup na pracovní trh. Tato skupina lidí se může velmi lehce dostat na hranici chudoby.

Jak jsem měla možnost hovořit se zaměstnanci úřadů práce, zaměstnavatelé si zaměstnance vybírají a mnohdy hraje roli při výběru zaměstnanců také stupeň zdravotního hendikepu.

Tak samozřejmě u zaměstnavatelů hodně záleží na stupni postižení. Zaměstnavatelé zaměstnají spíše osoby zdravotně znevýhodněné, jejichž postižení fakticky není tak závažné a zaměstnavatelé s ním tak nemají problém a současně využívají statusu OZP. Závažnější zdravotní postižení už často vyžaduje individuální přístup, případně zvýšené náklady, na druhé straně se zaměstnavatelé stále více učí využívat dotací, které jim tyto náklady kompenzují (např. příspěvek na provoz chráněného místa či chráněné dílny). Lidé s vyšším stupněm postižení se uplatňují spíše v chráněných dílnách (Hradec Králové)

Hlavní problém, o kterém se ve výpovědi hovoří, je fakt, že zaměstnavatelé mají mnohdy pocit, že zaměstnání osob s hendikepem vyžaduje větší množství nákladů na jeho zaučení a přizpůsobení pracovních podmínek. Tento argument může být částečně pravdivý, avšak zvýšené náklady na zapracování nového člověka se projevují také u lidí bez hendikepu, kdy je mnohdy potřeba nového zaměstnance zaučit, zajistit mu příslušná školení apod. Zdravotní stav se tedy mnohdy stává hlavním kritériem zaměstnatelnosti při výběru vhodných zaměstnanců na pracovní pozici.

Mnohdy zaměstnavatelé zaměstnají hendikepovaného člověka pouze v případě, pokud na jeho zaměstnání dostanou nějakou dotaci ze strany státu, resp. úřadu práce.

Firmy mají většinou zájem v návaznosti na dotační podporu od příslušného úřadu práce. Co se týče nároků na vzdělání, tak to záleží od požadované profese. V našem okrese působí jedna chráněná dílna, kde pracují také OZP. Pracují rovněž v neziskových organizacích, především v těch, které jsou zaměřeny na některý druh zdravotního hendikepu. Profese jsou jim nabízeny podle požadované profese. Vždy ale s ohledem na zdravotní stav. (Jihlava)

Samotné úřady práce jsou si této věci vědomy, ale v podstatě neexistuje v současnosti jiný nástroj, jak zaměstnavatele přimět k tomu, aby osoby s hendikepem zaměstnávali. V mnoha případech jsou zaměstnavatelé ovlivněni stereotypy a mají tak pocit, že se hendikepovanému člověku budou muset speciálně věnovat a tím pádem pro ně vzniknou vyšší náklady při zaměstnání osoby s hendikepem. Většinou se proto hendikepovaní uplatňují jako pracovníci chráněných dílen, které zaměstnávají pouze osoby s hendikepem. To, že se hendikepovaní uplatňují spíše v chráněných dílnách a chráněných pracovních místech také potvrzují výše citované výpovědi pracovníků úřadů práce. Co se týče požadavků na vzdělání, s tím ze strany úřadů práce vesměs není problém. Především ale z toho důvodu, že stejně kvalifikované pracovní zařazení nenabízejí. Na základě výpovědí, které jsem dostala od samotných hendikepovaných, to v mnoha případech ale je zásadní problém. Úřady práce s problematikou speciálních požadavků na vzdělání nemají žádné speciální zkušenosti už z toho důvodu, že hendikepovaní tyto skutečnosti na příslušný úřad práce nenahlásí, především zkušenost s tím, že by měli pocit diskriminace z důvodu nízké kvalifikace či nedostačujícího vzdělání, což bývá většinou pouze jakási „zástěrka“ toho, aby osoba s hendikepem nemusela být zaměstnána. Jak již bylo řečeno výše, má zaměstnavatel právo na výběr zaměstnance, proto je už v samotném jádru velmi těžké tuto diskriminaci dokazovat, což také potvrdila většina hendikepovaných v rozhovorech. Také co se týče pracovních míst, tak lidé z úřadu práce nevidují a také nespecifikují, které profese jsou častěji nabízeny ženám a které mužům. Na základě genderu se dle jejich názoru diskriminace většinou u osob s hendikepem neobjevuje.

Existuje však nějaký nástroj, který by přiměl zaměstnavatele zaměstnat osoby s hendikepem i bez toho, aniž by dostávaly ze strany státu nějaké speciální dotace a příspěvky na zaměstnání osoby s hendikepem? Na základě rozhovorů, které jsem realizovala a odpovědí, které jsem na dané otázky dostala, se to zatím zdá téměř nemožné. Většina zaměstnavatelů je stále svázána předsudky a zaměstná osobu s hendikepem, jen pokud na ni dostane příspěvek. V nedávné době také proběhla reklamní kampaň „No a co?!“ která měla za cíl zbavit zaměstnavatele a obecně celou společnost předsudků o osobách s hendikepem jako o těch, kteří potřebují speciální pomoc a v podstatě nejsou schopni plnohodnotné a samostatné práce. Také měla poukázat na vysoce kvalitní práci osob s hendikepem. Lidé v této kampani hovoří o svém hendikepu, který však ale nijak neovlivňuje kvalitu a konkurenceschopnost jejich výsledné práce. Kampaň se snažila poukázat na to, že hendikepovaní lidé od nás

nepotřebují dary, ale férovou pracovní příležitost, či poptávku po jejich výrobcích a službách (www.nfozp.cz/projekty.aktualne/startuje-kampan-s-nazvem-no-a-co-a211790 [cit. 8. června 2012]). Pomůže však tato kampaň změnit předsudky společnosti? Na tento výsledek si budeme muset, dle mého názoru, ještě nějakou dobu počkat, protože bohužel názory většinové společnosti a zaměstnavatelů se nedají měnit ze dne na den.

3.5 Porovnání Národních plánů z let 1992 - 2010

První *Národní plán* byl přijat v roce 1992, poslední zatím v roce 2010. Zaměřím se na to, jaké změny lze ve sledovaných oblastech vzdělávání a zaměstnanosti pozorovat.

Co se týče oblasti „vzdělávání a školství“, zde od prvního *Národního plánu z roku 1992* nastal určitý posun. První *Národní plán* se věnuje v oblasti „školství“ pouze speciálním a zvláštním školám a v podstatě je neodsuzuje a hledá jejich přednosti pro hendikepované studující. V tomto duchu v podstatě pokračuje i plán následující. Pouze poukazuje na nutnost snížení speciálních a zvláštních škol, nenabízí ale konkrétní nástroje, jak by tohoto ideálního stavu mělo být dosaženo. Jakousi informovaností a rozšířenou nabídkou speciálního poradenství pro rodiny hendikepovaných dětí tato segregace nevymizí. Nutnost snížit počet (nikoliv úplně zrušit) speciálních škol si uvědomuje v pořadí třetí *Národní plán*. Také však nenabízí žádná konkrétní řešení k dosažení ideálního stavu. Posun v této oblasti přináší zejména *Národní plán na léta 2010 – 2014*. Tento dokument zdůrazňuje povinnost přijímat všechny děti bez jakýchkoliv, i zdravotních rozdílů na klasické základní a střední školy. Neméně důležité je také terciární vzdělávání, kde by měla být naprosto zakázána jakákoliv forma diskriminace. Aby byl cíl zrušení většiny speciálních škol naplněn, je třeba situaci na poli školství neustále monitorovat a v případě potřeby přijímat příslušná opatření, pokud se nebude naplňovat. Poslední *Národní plán* zmiňuje nutnost vydávání *Zpráv o plnění Národního plánu*, zda se tak děje a nakolik je *Národní plán* plněn, se budeme zabývat v následující podkapitole.

Oblast zaměstnávání zůstává prioritní pro všechny dosud vydané *Národní plány*.

Oficiálně první plán si klade za úkol odstranění všech bariér, která znemožňují osobám s hendikepem přístup k zaměstnání. To je v podstatě vše, čím se tento dokument zabývá. Chybí jakákoliv zmínka o zapojení hendikepovaných osob do pracovního

procesu, jejich integraci do společnosti. V tomto zejména spatřuji u tohoto plánu zásadní problém.

Následující *Národní plán z roku 1998* vnímá vysokou nezaměstnanost hendikepovaných jako zásadní problém. Bohužel, určitá opatření, která plán nabízí, se prakticky netýkají zvýšení jejich zaměstnanosti a uplatnitelnosti na pracovním trhu. Nabízí pouze úpravu stávajících legislativních dokumentů, které věnují osobám s hendikepem zvýšenou ochranu, což tento dokument vnímá jako velmi problematické.

Národní plán z roku 2006 už s problematikou zaměstnávání pracuje komplexněji a zdůrazňuje nutnost zaměřit se na první zaměstnání hendikepovaných osob. Je to velmi důležitý krok, který ovlivní život nejen hendikepované osoby na celý život. Tento bod je velmi důležitý, bohužel však plán postrádá jakékoliv konkrétní opatření, aby zaměstnatelnosti čerstvých studentů a studentek bylo dosaženo.

Národní plán z roku 2010 oblasti „zaměstnání“ věnuje největší prostor. Také však nepřináší jasná a konkrétní opatření. Plán poukazuje na nutnost odstranění všech forem diskriminace na pracovním trhu, určité analýzy a metodické postupy jsou však jen prvními krůčky, kterými by se postupně situace hendikepovaných na trhu práce mohla v budoucnu zlepšovat. Jako jediný se tento plán zabývá problematikou diskriminace v odměňování lidí s hendikepem. Opět se zde jedná pouze o obecné konstatování.

Jak již vyplynulo z analýzy jednotlivých *Národních plánů* od roku 1992, došlo v jejich obsahu k určitému posunu, nikoliv však k tak zásadnímu, že by plány z velké části úspěšně vyřešily problematiku uplatnitelnosti osob s hendikepem na pracovním trhu. Je třeba se všemi oblastmi pracovat komplexněji, počínaje korektností použitých termínů a konkrétními opatřeními v daných oblastech konče.

Na potřeby lidí s hendikepem jsou ze strany státních i nestátních organizací vynakládány nemalé finanční prostředky, o jejichž čerpání rozhoduje administrativní řídicí se názory odborné veřejnosti. Té veřejnosti, které chybí zkušenost s hendikepem (Morris, 1999: 177). Zdroje by měly být využívány citlivěji, neměly by jít na léčbu nebo prevenci hendikepu, ale měly by cílit ke konkrétním lidem a konkrétním činnostem. Dnes jsou podle Morris využívány spíše ve smyslu nápravy, na účely, které se podobají charitě a devalvují život s hendikepem na místo toho, aby byly vynakládány na podporu občanských práv lidí s hendikepem a podporu pozitivního obrazu hendikepu (Morris, 1999: 178). I přesto, že se Morris vyjadřovala k situaci ve Velké Británii ve druhé polovině 90. let 20. století, lze její kritiku použít i na český kontext. I v současné době jsou finanční prostředky, které by měly pomáhat osobám s hendikepem například ve

studiu, či je připravovat na povolání, distribuovány nerovnoměrně a například při veřejných sbírkách jde větší část finančních prostředků na marketingové účely a propagaci sbírky. Podobný případ se objevuje také u reformě sociálních dávek, díky které mají hendikepovaní a jejich rodiny nárok na mnohem nižší příspěvky, než tomu bylo dopsud.

Národní plány je třeba posuzovat také z jiného úhlu, v našem případě z pohledu dokumentů „Národní rady osob se zdravotním postižením“, které reflektují a mapují současný stav hendikepovaných osob, a to nejen na trhu práce. V návaznosti na analýzu *Národních plánů* je třeba se nejdříve podívat na *Zprávu o plnění Národního plánu na léta 2010 – 2014*¹⁸.

3.5.1 Zpráva o plnění opatření Národního plánu vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 – 2014

Tato *Zpráva* byla vydána v roce 2010 a zabývá se plněním *Národního plánu*. Vytvoření této *Zprávy* bylo jedním z hlavních cílů *Národního plánu na léta 2010 – 2014*. *Zpráva* se věnuje všem oblastem, obsaženým v *Národním plánu*, jednotlivé oblasti plnění jsou rozděleny po příslušných resortech a ministerstvech. Pro to, zda jsou cíle a opatření *Národního plánu* realizována, je nutné *Zprávu* o jeho plnění sledovat a analyzovat, zda skutečně plán přispívá ke zlepšení situace hendikepovaných na pracovním trhu.

Pro tuto diplomovou práci z hlediska problematiky zaměstnávání osob s hendikepem je důležitá část týkající se Ministerstva práce a sociálních věcí, pod které tato problematika spadá.

Co se týče jednoho z konkrétních bodů, která obsahoval *Národní plán*, a to zvyšování povědomí o zákazu diskriminace v oblasti zaměstnávání prostřednictvím různých informačních materiálů, rozhlasových stanic a médií, tento bod je dle aktuální *Zprávy* plněn jak „Vládním výborem pro zdravotně postižené občany“, tak i „Národní radou“ a příbuznými resorty. Tento bod se v první části plní zejména na webových stránkách MPSV (*Zpráva o plnění opatření Národního plánu, 2010*). Co podstatné zde chybí, je například výčet konkrétních dokumentů, které byly distribuovány, případně zveřejněny na portále MPSV a čeho konkrétně se týkaly, případně jak tyto informace přispějí k zákazu diskriminace hendikepovaných na trhu práce.

¹⁸ Zmiňuji pouze *Zprávu o plnění* z let 2010, podobné zprávy k předchozím plánům nebyly vydány.

Důležité je zmínit bod, týkající se zákazu diskriminace a zajištěním rovných podmínek v zaměstnání hendikepovaným ženám. Tímto bodem se zabývají všechny příslušné rezorty, a co se týče plnění, je opět velmi obecné. MPSV průběžně dbá o vytváření rovných příležitostí pro všechny osoby s hendikepem, a to nejen při tvorbě vlastních právních předpisů, ale i při připomínkování legislativy v rámci mezirezortních připomínkových řízení. Bohužel, není možné v tomto dokumentu nalézt konkrétní opatření (Zpráva o plnění opatření Národního plánu, 2010). Je však důležité, že *Národní plán* a konkrétně tato *Zpráva* se zákazem diskriminace hendikepovaných žen na pracovním trhu zabývá. Tato problematika obvykle bývá ve vládních dokumentech opomíjena, řeší se pouze situace hendikepovaných osob obecně.

Dalším důležitým bodem, který *Zpráva* zmiňuje, je odstranění nerovnoprávného postavení osob s hendikepem v odměňování minimální mzdou. Toto opatření má být plněno do konce roku 2012.

Národní plán si klade jeden ze svých cílů odstranění mzdových rozdílů „zdravých“ a hendikepovaných osob. Tato *Zpráva*, konkrétně pak MPSV, tento cíl odmítá a navrhuje jej z *Národního plánu* zcela vypustit. Jak uvádí ministerstvo, stanovení sazeb minimální mzdy pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidních důchodů pro invaliditu I., II., nebo III. stupně by nemělo být chápáno jako diskriminační vůči těmto zaměstnancům. Vzhledem k různé míře poklesu pracovní schopnosti dosahují tito zaměstnanci zpravidla nižší produktivity práce a lze předpokládat určité problémy s plněním stanovených norem. Zaměstnavatelé by při stejné úrovni minimální mzdy s běžnými zaměstnanci neměli zájem o jejich zaměstnávání. Možnost využití nižších sazeb minimální mzdy při odměňování zdravotně postižených občanů, kteří pobírají invalidní důchod, tak přispívá k jejich aktivnímu zapojení do pracovní činnosti a tím i do společenského života. Zaměstnancům, kteří pobírají invalidní důchod, je tímto důchodem garantován jistý příjem. Proto nařízení vlády o minimální mzdě umožňuje (nikoliv nařizuje) zaměstnavatelům využít při jejich odměňování nižší sazby minimální mzdy (Zpráva o plnění opatření Národního plánu, 2010:15). Tato část, týkající se rovného odměňování hendikepovaných osob z hlediska postoje MPSV, je velmi problematická. Hendikepovaní lidé v mnoha případech z invalidního důchodu pokryjí potřeby, týkající se jejich hendikepu a na další hospodaření jim již nezůstávají peníze. O tom hovoří například pan Vlastimil:

„Ale je to částka ten důchod, v podstatě kdybyste neměli práci, tak začnete společensky živořit, protože už si nemůžete nic dovolit. Zaplatila byste byt a poplatky za byt a elektřinu a měla byste byt 2+1, tak jste skončila, protože nebudete mít co jíst. Veškerý věci jdou nahoru a důchody jako takový jsou hodně nízký.“

Proč by měli být odměňováni nižší mzdou jen proto, že jsou hendikepovaní a tím pádem je společnost vnímá jako méně produktivní? Nejsou to jen předsudky společnosti o hendikepovaných lidech? Společnost by neměla hendikepované trestat za to, že jsou hendikepovaní, respektive za to, že je majoritní společnost jako hendikepované vnímá a přisuzuje jim onu neproduktivnost na pracovním trhu. To, čeho se bojíme, co je pro nás neznámé, obvykle stigmatizujeme, diskriminujeme a obvykle hledáme způsoby, jak se toho zbavit. To je ten hlavní problém, proč se hendikepovaných lidí straníme a prakticky vylučujeme ze společnosti (Longmore, 1987). To, o čem hovoří ve svém textu Paul Longmore přesně vystihuje hlavní problematiku hendikepovaných. Společnost, jakoby se hendikepovaných obávala a tím pádem o nich má předsudky.

Jak také k tomuto tématu dodává Morris, je ve společnosti potřeba nových reprezentací hendikepu, které by podkopávaly obraz neschopného, méněcenného člověka, který je hoden lítosti a soucitu. Morris tvrdí, že je nezbytně nutné ukázat, že hendikep je politický a přinést do politiky subjektivní zkušenost, která by kontrastovala s normou zdravého těla, s níž se lidé s hendikepem nemohou ztotožnit (Morris, 1999: 184 – 185).

Co se týče propojení systému vzdělávání a zaměstnanosti, který byl zmíněn v posledním *Národním plánu*, MPSV je plní prostřednictvím skupinového poradenství na příslušných úřadech práce. Příkladem poradenského programu přímo pro osoby s hendikepem je poradenský program Job club „HELP“, který se zaměřuje na zprostředkování náhledu hendikepovaných osob na svoji situaci, předkládá možnosti a návrhy individuálního řešení s prvky kognitivně - behaviorální terapie a zprostředkovává informace o cestách a možnostech pracovního uplatnění na trhu práce. Důraz je kladen také především na pracovní rehabilitaci, která by měla usnadnit této ohrožené skupině uplatnění na trhu práce (Zpráva o plnění opatření Národního plánu, 2010: 33).

3.6 Rovné příležitosti

V této podkapitole se zabývám především genderovou rovností na trhu práce, kde také zmíním dokumenty, které by tuto rovnost měly zajišťovat. Zaměřila jsem se především na *Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů při prosazování rovnosti mužů a žen v letech 2010 a 2009* dále pak *Stínové zprávy*, které jsou jejich kritickou analýzou a které upozorňují na závažné nedostatky *Souhrnných zpráv*.

Rovné příležitosti žen a mužů patří spolu s bojem proti nezaměstnanosti mezi hlavní priority politiky Evropské unie. Tím pádem by genderová rovnost měla být jednou z hlavních priorit všech členských zemí (Asklof a kol, 2003). Zabývám se tím, zda je tomu skutečně tak i v České republice. V českém kontextu obvykle panuje názor, že politika rovných příležitostí, a to nejen v zaměstnání, je jakýmsi důsledkem příliš velké emancipace žen, pro které je kariéra přednější, nežli například rodina (Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání, 2000). Už tyto názory naznačují to, že pouhé formální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů není dostačující, zapotřebí je změnit postoj široké veřejnosti i základní společenské struktury jak v oblasti pracovního trhu, kam soustředí svoji pozornost Evropská unie, tak i v soukromé sféře života. Analyzuji dokumenty, které by měly zajišťovat rovnost mužů a žen na pracovním trhu.

3.6.1 Rovnost mužů a žen na pracovním trhu

O politice rovných příležitostí se nejčastěji hovoří v souvislosti s pracovním trhem, kde jsme i přes mnohé legislativní změny, ke kterým v posledních letech došlo, stále svědky genderové diskriminace. Může se jednat o rozdílné platové podmínky pro muže a ženy, nebo omezené pracovní příležitosti pro ženy. Reálné postavení žen na trhu práce je ovšem v mnoha ohledech nerovné ve srovnání s muži (Čermáková, 2000:28). Hlavním problémem dle mého názoru je to, že i přesto, že existují zákony, které by měly zabránit diskriminaci na trhu práce a určitá doporučení ze strany vlády při prosazování rovných příležitostí, neexistují konkrétní návody a postupy, jak genderové rovnosti na trhu práce dosáhnout. V jistém smyslu toto není ani dost dobře možné, protože stejně jako je různorodý pracovní trh, tak se musí lišit i postupy při prosazování rovných příležitostí žen a mužů na pracovním trhu.

Odlišnosti mužů a žen v přístupu k zaměstnání jsou podporovány všeobecně užívanými schématy, která z nich dělají samozřejmost a nadále je podporují. Určité chování a praktiky jsou vyhrazeny pouze jednomu pohlaví a pro druhé pohlaví nejsou vhodné (Bourdieu, 2000). Androcentrické pojetí, tzn. kdy všechno mužské je podporováno a vše, co je ženské, je naopak snižováno, není něco, co je nutné a věčné, ale je to neustále předávanou strukturou našeho vědomí. To je jedním z důvodů, proč společnost genderové dělení vnímá jako přirozené a pravidla, která zvýhodňují jedno pohlaví nad druhým jsou uplatňována v každodenním běžném životě v mnoha společenských sférách (Chaloupková, Šalamounová, 2004:47).

Nárok na zaměstnání je v České republice právem každé ženy. Ženy dle posledních výzkumů tvoří přibližně polovinu pracovní síly na trhu práce. To však ale neznamená to, že mají také v zaměstnání a při hledání zaměstnání rovné postavení. I přesto, že v dnešní době by žena měla mít všechna práva zajištěna legislativně, neustále je v různých odvětvích života znevýhodňována. Jak uvádí zákoník práce, mají všichni lidé nárok na stejné pracovní, mzdové a další podmínky. Bohužel, v praxi je ale situace značně odlišná. Žena, už z toho důvodu, že se stane matkou, je často nucena volit méně náročné a časově výhodnější zaměstnání, za které však není dostatečně ohodnocena. To je případ stereotypního chování, které v naší společnosti často přetrvává. Co se týče muže, tak u toho se obecně předpokládají výhodnější podmínky uplatnění práce, kterým žena jen stěží může konkurovat vzhledem k mateřství a rodině. Přesto je práce stejně důležitou součástí ženského života jako rodina, i když právě rodinná zátěž bývá příčinou diskriminačních mechanismů (Křížková, 2003: 15).

V rámci trhu práce jsou ženy výrazně znevýhodněné, což je zapříčiněno především segregací pracovního trhu na základě pohlaví. Ženy jsou vystaveny přímé i nepřímé diskriminaci už od samého počátku pracovního procesu. S porušováním zásady rovnosti se ženy mohou setkat již v samotných nabídkách pracovních míst, kdy jsou některá místa automaticky stereotypně prisuzována mužům a některá ženám, některé nabídky práce mohou svými formulacemi skrytě diskriminovat například ženy s dětmi. Dále pak ženy čelí diskriminaci při výběru zaměstnání, před vstupem do zaměstnání a poté i v rámci zaměstnání samotného, kdy jsou méně ohodnocovány za stejně odvedenou práci, nebo jsou znevýhodňovány z důvodu péče o děti (Maříková, 2003).

3.7 Souhrnná zpráva o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2010 a 2009 a jejich analýza

Dokument *Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže* je programový dokument, který byl přijatou vládou poprvé v roce 1998. Opatření, která jsou resortům ukládána ke splnění, vláda každým rokem hodnotí v *Souhrnné zprávě o plnění priorit při prosazování rovnosti mužů a žen* a opatření se každým rokem aktualizuje. Pro svoji diplomovou práci jsem zvolila dokumenty z roku 2009 a 2010, protože jsem chtěla pracovat s těmi nejaktuálnějšími.

Tyto *Souhrnné zprávy* jsou vlastně Národním plánem rovnosti žen a mužů, který se každým rokem zaměřuje na několik oblastí genderové rovnosti. Hlavním tématem je prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže jako součást politiky vlády a zajištění rovných příležitostí v přístupu k ekonomické aktivitě. Pozornost je také věnována právnímu zabezpečení předpokladů rovných příležitostí pro ženy a muže a zvyšování právního vědomí nebo vyrovnání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a členy rodiny. Tento národní akční plán každoročně sleduje a vyhodnocuje účinnost uplatňování principu rovného postavení mužů a žen v naší společnosti.

Souhrnná zpráva o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí z roku 2010 sleduje širší kontext na poli mezinárodním a evropském. Co se týče oblasti zaměstnávání, tak důležitým bodem je zejména fakt, že v České republice nadále přetrvává rozdíl v odměňování žen a mužů, který se v roce 2010 pohyboval kolem 26%, čímž se Česká republika zařadila na druhé místo v Evropské unii.

Jakou měrou se *Souhrnné zprávy rovnosti mužů a žen* v zaměstnání zabývají? Jaká navrhuje opatření ke snížení genderové diskriminace v zaměstnání? Je rovnost v zaměstnání v *Souhrnných zprávách* prioritní?

Jak je v samotných *Zprávách* uvedeno, je dosažení genderové rovnosti stále naléhavým úkolem a výzvou pro českou společnost. Pozitivní změny v dosažení genderové rovnosti jsou dosahovány jen velmi pomalu a v některých oblastech také stále převládá stagnace (*Souhrnná zpráva*, 2009, 2010). Jak také uvádějí mnohé dokumenty, u žen je tím pádem mnohem větší pravděpodobnost chudoby, nežli je tomu u mužů (Landau, Beigbender, 2008).

Jako jednu z priorit uvádějí *Souhrnné zprávy* vyrovnání podílů mužů a žen na moci a v rozhodovacích procesech. *Stínové zprávy* uvádí, že je třeba využívat v těchto oblastech všechny talenty, a to bez ohledu na pohlaví. Zásadní problém vidím zejména

v tom, že v *Souhrnných zprávách* u této oblasti chybí definice přesných postupů a opatření, jak by této rovnosti v rozhodovacích procesech mělo být dosaženo.

Jak je tomu ale na běžném trhu práce, kde rovnost žen a mužů stále není vyrovnaná a ženy tak přicházejí o možnost pracovat ve všech oblastech?

Na tuto problematiku *Stínové zprávy* poukazují v části o „Ekonomické aktivitě žen v České republice“. Dosažení ekonomické nezávislosti by mělo být jedním z hlavních priorit politiky rovných příležitostí. Jak uvádějí obě *Stínové zprávy*, míra zaměstnanosti žen v České republice je stále nižší než průměr za všechny členské země EU. Tento fakt je dle mého názoru alarmující už z toho důvodu, že genderová rovnost na pracovním trhu patří mezi jednu z priorit vládní politiky České republiky a nezaměstnanost žen by tedy měla klesat.

Jedním z hlavních problémů v České republice je zejména nerovné odměňování mužů a žen za stejně odvedenou práci, tzv. Gender pay gap. Na toto *Souhrnné zprávy* také poukazují. Dle *Souhrnných zpráv* příjmy žen tvoří pouze kolem 80 % příjmů mužů. Dokumenty dále zdůrazňují, že ženy se častěji nežli muži mohou setkávat na trhu práce s diskriminačním jednáním, a to na základě jejich pohlaví. Toto je bariérou jejich profesního uplatnění.

Dále *Souhrnné zprávy* zmiňují oblast sladění profesního a rodinného života, které je v České republice také stále převládajícím problémem a tyto dvě oblasti jsou prakticky neslučitelné zejména z toho důvodu, že pokud například ženy nastoupí na částečný úvazek, aby se mohly věnovat rodině, jsou prakticky odkázány z ekonomického hlediska na muže. Pokud je žena samoživitelkou, tak zde už nastává zásadní ekonomický problém.

Za hlavní cíle, které jsou dlouhodobě prioritní, si tyto dokumenty kladou zvýšení zaměstnanosti žen, postupné překonávání horizontální a vertikální segregace na trhu práce, odhalování a odstraňování diskriminace na pracovním trhu ve všech podobách¹⁹, nově nastavit podmínky pro sladění rodinného, soukromého a pracovního života²⁰ a na závěr podpořit podnikání žen (*Souhrnná zpráva*, 2009, 2010).

Hlavní pozornost je v *Souhrnných zprávách* věnována především sladění rodinného a pracovního života žen. Zásadním nedostatkem, dle mého názoru je

¹⁹ Odstraňováním diskriminace na trhu práce se rozumí především transparentní výběrová řízení, uzavření pracovní smlouvy, podání výpovědi, kariérní postup, přesuny zaměstnanců/kyň, ukončení pracovního poměru.

²⁰ Tím rozumíme zajištění flexibilních pracovních úvazků, možnost práce z domova, zajištění širšího spektra nabídek finančně dostupné péče o děti do tří let.

především to, že v *Souhrnných zprávách* prakticky úplně chybí konkrétní postupy a návrhy, jak by se genderové nerovnosti na pracovním trhu dalo předcházet.

Jako další nedostatek vnímám především to, že si *Souhrnné zprávy* nevšímají genderu a hendikepu dohromady, není rozpracována situace nezaměstnaných žen s hendikepem a také chybí zaměření na ženy z různých sociálních skupin, které by mělo být detailněji propracováno.

Opatření typu „zvýšení zaměstnanosti žen“ je podle mého názoru naprosto nedostačující. Postrádám zde především návrh toho, jak konkrétně by se například ono zvýšení zaměstnanosti žen mělo aplikovat, v jakých oborech by se tato zaměstnanost žen měla zvýšit a která oblast je prioritní. Chybí upřesnění toho, jak konkrétně se bude odhalovat a odstraňovat diskriminace na pracovním trhu ve všech jejích podobách. *Souhrnné zprávy* tomto případě představují jakýsi materiál, který pouze představuje nedostatky na trhu práce v oblasti genderové nerovnosti a poukazuje na to, co by se mělo změnit, už ale nezmiňuje to, jak by se dané problémy měly konkrétně řešit a za pomoci jakých opatření. Tématu, který se týká segregace na pracovním trhu, samotné dokumenty věnují velmi málo prostoru. *Souhrnné zprávy* se nevěnují ani segregaci hendikepovaných mužů a žen, což by mělo být také v těchto dokumentech zahrnuto, už z toho důvodu, že hendikepované ženy jsou v mnoha případech také diskriminovány. Tyto dokumenty také úplně vynechávají vyhodnocení plnění jednotlivých opatření, což by mělo být zásadní. Tato témata kritizují také *Stínové zprávy*, které upozorňují na absenci konkrétních postupů při prosazování genderové rovnosti, kriticky se staví zejména k častým obecným konstatováním ve *Zprávách* a také především k absenci procesu plnění opatření. „Ve Zprávě chybí řada zásadních aspektů, jako například specifikace hodnotících kritérií, hodnocení, jak je plněna většina opatření i celé prioritní oblasti nebo hodnocení plnění jednotlivých opatření“ (Stínová zpráva o plnění priorit, 2008: 11)

Jak *Souhrnné zprávy* zmiňují v úvodu, je odstraňování genderové nerovnosti na trhu práce jednou z hlavních priorit politiky zaměstnanosti už z toho důvodu, že statistiky se za poslední roky, nezlepšují, ba spíše naopak. Mohlo by tomu být tak především proto, že stále nejsou zavedeny konkrétní nástroje, pomocí nichž by se těmto nerovnostem dalo předcházet. Je třeba také zkoumat příčiny genderové segregace, které mohou pramenit například už ze vzdělávacího systému a ne/přístupnosti některých oborů dívkám a ženám, i co se týče žen s hendikepem.

Texty *Souhrnných zpráv o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů* dlouhodobě kritizují odborníci a odbornice v oblasti rovných příležitostí ve

Stínové zprávě o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů. V podstatě jejich texty upozorňují na závažné nedostatky, které jsem zmínila výše. Kritizují například horizontální segregaci (koncentrace žen ve feminizovaných oborech), kdy upozorňují na to, že odlišné zastoupení žen a mužů v některých typech zaměstnání či pozic souvisí s jejich odlišnou úrovní i s obory dosaženého vzdělání. Genderová segregace tudíž pramení již ze samotného vzdělávacího systému a je potřeba zaměřit se na změny také v rámci školství. Ze vzdělávacího systému se tato segregace automaticky přesouvá do sféry práce, čímž se uzavírá pomyslný kruh, ze kterého v podstatě není úniku. Je potřeba tento kruh narušit a vnést do něj modely volby a kariéry v netypických odvětvích. Zde *Stínové zprávy* navrhují především se zaměřit na důkladné sledování dané problematiky v jednotlivých regionech České republiky (*Stínová zpráva o plnění priorit, 2008: 29*).

Mezi další návrhy opatření *Stínových zpráv* patří realizace rekvalifikačních kurzů, které zohledňují perspektivu rovných příležitostí pro ženy a muže v České republice. Zde je zdůrazněn především fakt, že pokud se podíváme na oblast rekvalifikačních kurzů, které jsou ženám, zejména těm vracejícím se po rodičovské dovolené na trh práce, nabízeny, tak můžeme zjistit, že řada z nich se soustředí na vzdělání v oblastech typicky „ženských“ profesí²¹. Snížení segregace je však žádoucí, protože napomáhá uvolnit cestu talentu a schopnostem žen i mužů a je také jednou z cest, která může přinést užitek jak české ekonomice, tak i společnosti samotné (*Stínová zpráva o plnění priorit, 2008*). V *Souhrnných zprávách* je v oblasti rekvalifikačních kurzů odkazováno na důležitost dodržování rovných příležitostí, jejich implementace však již nijak ošetřena není a v dokumentech chybí. Zde se opět objevuje další nedostatek *Souhrnných zpráv* v oblasti konkrétních postupů při prosazování genderové rovnosti na trhu práce. Chybí zohlednění reálných výsledků rekvalifikací s ohledem na koncept rovnosti. Také, jak už bylo uvedeno výše, je hlavním problémem kurzů především jejich nedostupnost. Toto také není v *Souhrnných zprávách* zohledněno a pasáž o této problematice v těchto dokumentech chybí.

Je proto nesmírně důležité se na tyto oblasti zaměřit, aby se segregace na trhu práce snižovala a ne vzrůstala, jak tomu bylo v posledních letech. Je třeba začít především ve vzdělávacím systému, kde jsou stále velmi výrazné nedostatky a dívky si volí studium typicky ženských profesí.

²¹ Profesionální asistentka, pracovnice v sociálních službách, rekvalifikační kurz pro hospodyně.

Fakt, že se uchazečky o zaměstnání setkávají s horizontální segregací, je zřejmý také z výpovědí některých respondentek:

„Já, když jsem si žádala o práci, tak jsme nejdřív chtěla pracovat v oboru (veterinářství), tak jsem zkusila místní JZD, kde jsem chtěla jakoukoliv práci. Řekli mi ale, že takovou namáhavou práci bych nezvládla a že je to práce spíš pro chlapy. Ani mi neřekli, jaká práce by to byla.“ (Marie)

V Případě paní Marie se jednoznačně jedná o diskriminaci na základě pohlaví. Místo, kde paní Marie o práci žádala, je vnímáno společností jako místo, které je vhodné pouze pro muže. Dělení práce na základě pohlaví je v současné době stále palčivým problémem. Evropská unie v současnosti podporuje projekty, které se pokoušejí zapojit ženy i muže do všech oblastí na trhu práce (Strategy for equality between women and men, 2010). Tyto projekty by měly ve všech zemích pomoci zajišťovat genderovou rovnost na pracovním trhu. Otázkou však zůstává, jak se k nim bude stavět Česká republika a zda skutečně povedou ke snížení genderové nerovnosti na pracovním trhu. Je třeba projekty sledovat a vyhodnocovat jejich efektivitu ve všech krajích České republiky, nejen ve velkých městech, kde je situace mnohdy snazší, nežli je tomu v menších obcích.

4. Zkušenosti s mechanismy znevýhodňování a hendikepu

Na úvod představím respondentky a respondenty, se kterými jsem realizovala polostrukturované rozhovory, představím také úřady práce, které mi rozhovory pro diplomovou práci poskytly. V dalších kapitolách analyzuji odpovědi na otázky z daných rozhovorů, zejména části, které byly v rozhovorech nejdůležitější.

4.1 Představení respondentů a respondentek

Respondenty a respondentky představím formou krátkých medailonků, které představují je samotné, jejich pohled na život a na společnost včetně jejich přístupu k hendikepu samotnému.

David:

S Davidem jsem dělala rozhovor jako s předposledním. Bylo to v podstatě štěstí, že se mi k Davidovi podařilo dostat, a to přes jeho nejbližšího přítele. Bohužel však rozhovor trval velmi krátce, David o sobě nechtěl moc hovořit. David je mladý muž ve věku 32 let. Kvůli mozkové obrně, kterou v dětství prodělal, má dodnes problémy s chůzí. David podle svých slov vzdal jakékoliv pokusy o hledání zaměstnání nebo rekvalifikačních kurzů. V podstatě se uzavřel do sebe a s lidmi už prakticky nekomunikuje. *„Nemá to cenu. Chovaj se k vám jako k mrzákovi a já už na tohle nemám sílu. Prostě jsem to vzdal a hotovo“*. David má jediného přítele, který mu dodává energii a sílu do života.

Kamila:

Kamila již od dětství používá vozík. Vystudovala střední školu, nějaký čas pracovala jako asistentka. Nyní je ve svých 28 letech bez práce. Kamila na mě působila jako žena plná optimizmu a radosti ze života. Sama však tvrdí: *„jsem už vysílená z těch neustálých pohovorů a vlastně i vnucování se. Oni si řeknou vozejkář, toho nechceme a dál se s vámi nezabevvaj“*.

Marie:

S paní Marií jsem realizovala rozhovor jako s první. Marii je 40 let, v současné době je v částečném invalidním důchodu, přiznán jí byl také průkaz ZTP. Marie je vystudovaná veterinářka, nyní je ale, jak sama tvrdí, kvůli své slabozrakosti, již přes rok bez zaměstnání. Dříve pracovala jako laborantka v masokombinátu. Nyní si přivydělává pouze příležitostně jako průvodkyně v městském muzeu. Marie je velmi optimistická žena a má obrovskou chuť do života. Jako hendikepovaná se necítí. Jak sama říká: „*postižení nejsme my, to z nás dělají ti ostatní*“

Martin:

Martin nyní ve věku 45 let našel po velmi dlouhé době zaměstnání. Pracuje v truhlářské dílně. Martin je vyučený truhlář, kvůli borelióze však trpí nervovou poruchou a občas ztrácí cit v končetinách. Svého zaměstnání musel ve 30 letech zanechat a od té doby pracoval pouze občas jako brigádník. Nyní je však zaměstnán na plný pracovní úvazek a může se věnovat práci, která ho baví. Občas pracuje naplno, někdy ale pouze dělá jen pomocníka, a to ve chvíli, kdy se nemoc ozve. Martin má velikou rodinu, která je pro něho obrovskou oporou. Je věčný optimista a neztrácí chuť do života a do práce. „*Na světě jsme jen jednou, tak proč bych měl ten život promarnit kvůli lidem, kterejm vadí moje nemoc. Bojuju dál*“.

Šárka:

Šárka původem pochází z malého městečka na Moravě, okolnosti jí ale donutily přestěhovat se do velkoměsta. „*Musela jsem tam jít, protože to bylo to jediný, kde jsem mohla být anonymní. Na menším městě vás každéj pozná a hned si na vás ukazou*“. Šárce je 34 let a v pubertě onemocněla lupénkou. Nyní pracuje jako administrativní pracovnice na úřadě ve velkoměstě. Jak sama říká: „*změnil se můj pohled na lidi. Ztratila jsem spoustu přátel, ale teď jich mám sice míň, ale ty jsou aspoň opravdoví*“. Působila na mě vyrovnaně a bez jakékoliv negativní energie, o které tvrdila, že ji v sobě nosí.

Vlastimil:

Vlastimil ve věku kolem 20 let přišel o zrak. Vyučil se ladičem pian, další vzdělání mu ale nebylo umožněno i přesto, že o něj aktivně usiloval. Dodělal si tedy masérské kurzy a následně kurzy fyzioterapie. Nyní, ve svých 40 letech, pracuje jako fyzioterapeut v nemocnici. Práce s lidmi ho velmi naplňuje. Jak sám říká, „*je těžké v dnešním světě bojovat s lidskou závistí a neochotou*“. Jeho největší radostí je jeho malý syn.

4.1.1 Průběh rozhovorů

Jak už jsem zmínila výše, většina rozhovorů probíhala v bytech respondentů, pouze dva z nich proběhly v restauraci, konkrétně rozhovor s panem Vlastimilem a paní Marií. Na základě zkušeností s rozhovory, které jsem měla možnost uskutečnit, mohu potvrdit, že rozhovory v domácnostech respondentů jsou více uvolněné a respondenti na sebe „prozradí“ více věcí z jejich osobního života. Při rozhovoru s panem Vlastimilem jsme byli ve velmi hlučné restauraci, kterou požadoval on sám. Jak sám říkal, bylo to především z toho důvodu, že jej tam všichni znají a vědí už, jak se k němu, jakožto k nevidomé osobě, mají chovat. Avšak po skončení rozhovoru pan Vlastimil sám uznal, že to zřejmě nebyl z jeho strany příliš vhodný výběr místa, protože nás neustále někdo vyrušoval, nehledě na hluk, který tam byl.

S paní Marií jsme byly v menší kavárně, Marie zde ale mluvila velmi potichu, neustále se rozhlížela kolem sebe.

Rozhovory, které probíhaly v domácnostech respondentů byly ve většině případů velmi uvolněné a příjemné. Ze začátku každého rozhovoru jsem měla pocit jakési uzavřenosti a možná i ostychu z jejich strany, avšak po několika větách se respondenti o svých životech velmi poutavě rozhovořili a jak mi potvrdila většina z nich na konci rozhovorů, byli rádi, že o jejich životní situaci někdo jeví zájem. Při rozhovorech jsem také zmínila, že i já jsem osoba s hendikepem, která měla potíže se sháněním zaměstnání. Myslím, že tím jsem se respondentům a respondentkám přiblížila. Sdílená zkušenost mi pomohla překonat sociální bariéry například už v tom, že mi respondenti důvěřovali jako osobě, která k nim má blíže a je schopná se vcítit do jejich situace. To mi potvrdila například paní Marie:

„Jsem ráda, že o to téma má zájem člověk, kterej je taky hendikepovanej, aspoň víte, o čem tady mluvím. Kdybych to vyprávěla zdravýmu člověku, tak to možná nepochopí a nedokáže se do toho tak vcítit“.

Paní Marie hovoří o tom, že dle jejího názoru člověk bez hendikepu nedokáže pochopit situaci hendikepovaných, jejich problémy s bariérami při hledání zaměstnání a ve společnosti obecně (Marie ve své výpovědi hovoří o celkové problematice jako o „tom“).

Myslím si, že moje pozice člověka s hendikepem ovlivnila průběhy rozhovorů už z toho důvodu, že se mi respondenti mnohem více otevřeli a sdělili mi více detailů, nežli například osobě bez hendikepu. Měli pocit, že jako osoba se zdravotním hendikepem jsem jim blíže a o jejich situaci se skutečně zajímám a mám snahu jim pomoci, což jsem jim také hned z počátku sdělila.

I já však musím přiznat, že jsem se cítila nesvá, především při prvním rozhovoru s paní Marií. Otázky pro rozhovor jsem měla připravené a byla jsem si téměř jistá, že otázky, které budu paní Marii klást, jsou dostačující. To byla však chyba, uvědomila jsem si, že je potřeba klást také otázky doplňující a některé otázky je také třeba přeformulovat. Všichni byli ochotní rozpovídat se téměř o všem v jejich životě a prakticky žádná otázka pro ně nebyla překážkou. Výjimku tvořil pouze pan David, který byl velmi uzavřený a na každou otázku odpovídal například i po několikaminutovém tichu. Neměla jsem ale z jeho strany pocit, že bych mu nějakou otázkou narušila soukromí, nebo jej přivedla do rozpaků. Protože jsem však předem věděla o Davidově uzavřeném životě, tak jsem se na rozhovor připravovala s předstihem a otázky pečlivě volila. Pokud jsem měla pocit, že mi David sdělil vše, co mohl, nekladla jsem již otázky doplňující. Možná také právě proto byl rozhovor s Davidem nejkratší.

Velmi příjemný byl rozhovor s paní Šárkou, který probíhal v jejím bytě a Šárka na mě už od počátku působila velmi uvolněně. Při rozhovoru jsme si se Šárkou prohlížely její fotoalba, na kterých mi ukazoval fotky ještě z dob, kdy neměla lupénku (byla to Šárky vlastní iniciativa). Šárka mi všechny fotografie ukázala bez jakýchkoliv emocí a velmi živě se rozpovídala o svém dětství a o letech, kdy dospívala.

U většiny rozhovorů jsem byla pouze s respondentem, pouze v případě Kamily byla s námi v místnosti její sestra, ale to průběh rozhovoru nijak zvlášť nenarušovalo, neměla jsem pocit, že by Kamila nechtěla o něčem mluvit z toho důvodu, že byla v místnosti její mladší sestra.

Rozhovory pro mě byly velmi přínosnou zkušeností už z toho důvodu, že jsem se o životě lidí s hendikepem mohla dozvědět „něco více“ přímo od nich a nemít tak pouze zkrácenou představu na základě toho, o čem nás v dnešní době informují například média.

4.2 Kódování rozhovorů

V následující kapitole analyzuji jednotlivé kódy, které z daných rozhovorů vzešly. Jak můžeme vidět v následujících podkapitolách, pohlaví také v mnoha případech hraje roli při zaměstnávání. Setkala jsem se však také s názory, že lidé tuto segregaci nevnímají, důležité je pro ně to, jak se s nimi zachází a jedná kvůli jejich hendikepu.

4.2.1 Problémy při hledání zaměstnání

Téma o zaměstnání tvořilo nejdůležitější a nejobsáhlejší část rozhovoru. Tento kód je v kódovací knize rozveden do dalších podkódů (viz příloha). Respondenti se v této části rozhovořili o svých zkušenostech se zaměstnáním, s hledáním práce a o přístupech zaměstnavatelů. V mnohých případech respondenti nemají pozitivní zkušenosti se zaměstnavateli. Příčiny toho vidí v předsudcích o jejich hendikepu a o tom, že jako osoby s hendikepem nejsou schopny samostatné a plnohodnotné práce. Mnohé vládní dokumenty, zejména pak *Národní plány*, by měly svými návrhy hendikepovaným osobám pomoci zlepšit jejich situaci se zaměstnáváním. Je tomu však skutečně tak?

„Víte, já už se na ty úřady práce skoro bojím chodit. Oni vás tam mají spíš za blázna. Jednou mi paní úřednice řekla, co bych chtěla, že sem postižená a že práci neseženou ani zdraví, natož já a že ty práce v našem regionu není moc. Ať radši zůstanu doma a případně si zkusím hledat něco sama. Takže o žádný podpoře ze strany úřadu práce nemůže být ani řeč“. (Kamila)

I přesto, že úřady práce deklarují rovnost pracovních příležitostí pro všechny občany, dle výpovědí některých respondentů tomu tak není. V čem vězí tento problém? Na tyto a podobné otázky jsem se zaměřila v rozhovorech se samotnými pracovníky

úřadů práce z jednotlivých regionů a jejich výpovědi budu analyzovat a konfrontovat s vlastními zkušenostmi hendikepovaných. Důležitým momentem je také část, o které Kamila hovoří: „*on vás tam mají spíš za blázna*“. Úřady práce spíše nepovažují za samozřejmé to, že člověk s hendikepem najde práci/může či chce najít práci. Odkazuje to na iracionální očekávání rovného přístupu.

O podobném přístupu jako Kamila hovoří i Vlastimil.

„A já jsem to taky zažil, když tam přijde slepej, tak jak se s ním baví, Já když jsem tam byl, tak jsem myslel, že tu paní chytím a vytáhnou z toho okýnka. Jako nejsem extrémní typ, ale řekla mi: Co chcete? Říkám: Nějakou práci. A ona na mě tím tónem: Tady, jo? Tady nemaj zdraví, natož slepí“.

Jako velký problém vnímám především to, že lidé na úřadech práce v mnoha případech automaticky „vyřazují“ hendikepované z pracovního procesu, aniž by si ověřili jejich kompetence pro danou pozici, či pracovní zkušenosti. I zde je patrný přístup s převládajícím stereotypním myšlením – pracovníci úřadů práce mnohdy nemají zájem hendikepovaným práci nabízet, protože se domnívají, že hendikepovaní nejsou schopni plnohodnotné práce. Lidé s hendikepem jsou už tedy v některých případech diskriminováni například před samotným výběrovým řízením, kterého se kvůli pracovníkům úřadů práce nemohou zúčastnit. Je patrné, že osoby s hendikepem musejí vynakládat více vlastní iniciativy na to, aby je někdo zaměstnal, či aby se s nimi na úřadech práce zacházelo rovnocenně. Pokud si samy nevybojují své místo ve společnosti a na trhu práce, dostávají se do začarovaného kruhu dlouhodobě nezaměstnaných. Je zde patrný také aktivistický přístup hendikepovaných, kteří musejí vynakládat svojí vlastní aktivitu, nemohou se spolehnout na pomoc úřadu práce a státu obecně.

Samotné úřady práce tedy uplatňují diskriminační logiku, ale také nemají žádné mechanismy a strukturální oporu pro to, aby pracovní uplatnění pro hendikepované osoby našly.

Trvající nezaměstnanost vyvolává u hendikepovaných pocity snížené důvěry ve vlastní schopnosti, a při vnímání pocitů a hodnot lidí, kteří operují ve stejném sociálním prostředí i snížení tzv. kolektivní sebedůvěry. Tyto pocity přispívají k uzavření kruhového procesu a odklonu od pracovního trhu (Sirovátka, 1997: 16). Toto dokládá i několik výpovědí dotazovaných:

„Já už jsem měla kolikrát chuť se na to vykašlat, ale co by pak se mnou bylo? Zůstala bych sama doma a to by bylo ještě horší než to, jak s váma zacházej na úřadech. Takže radši za sebe bojuju a mám pocit, že aspoň něco dělám. A to ne jenom pro sebe, ale i pro ostatní, který jsou nemocný. Tak mám pocit, že jim aspoň trochu můžu bejt užitečná. Třeba to pak někomu pomůže, když ne mě. Já se odbýt nenechám“. (Kamila)

Kamila hovoří o tom, že se snaží o zlepšení práv nejen pro sebe, ale také pro ostatní osoby s hendikepem. Situace hendikepovaných je v mnoha případech ovlivněna také životními zkušenostmi ostatních lidí, kdy si lidé začnou uvědomovat situaci nejen svojí, ale i ostatních osob s hendikepem. V případě Kamily se jednalo o její pobyt v rehabilitačních ústavech, kdy si začala uvědomovat situaci nejen svojí, ale i ostatních osob s hendikepem, kteří byli bez práce. *„V rehabilitačních ústavech se začala projevovat jakási forma solidarity a člověk měl možnost vžít se do pocitů těch druhých, to mě asi hodně ovlivnilo v tom, abych se zaměřila i na druhé“* (Kamila). Rodí se jakýsi pocit, uvědomění si komunity/kolektivní identity produkované ústavem, kde Kamila pobývala, jakýsi pocit solidarity s ostatními hendikepovanými.

Jak vyplývá z výpovědi Kamily, a nejen její, tak jsou to právě lidé s hendikepem, kteří za svá práva musejí bojovat, protože mají pocit, že pomoc, například ze strany státu, není dostatečná. I přesto, že je Kamila vozíčkářka, tj. zdravá osoba, tak o sobě hovoří jako o „nemocné. Jak jsem se od ní později dozvěděla, vyplývá to z její osobní zkušenosti, z toho, jak s ní jedná veřejnost, tzn. jako s osobou, která je nemocná, nebo, dle jejích slov, „postižená“. Jak sama Kamila říká, *„člověk si na to dřív nebo později zvykne, že není zdravý, i když se sám za zdravého považuje, ale holt veřejnost to vnímá jinak.“*

Příčiny problémů osob s hendikepem s hledáním zaměstnání netkví pouze v nedostatečném zabezpečení pracovního uplatnění ze strany státní správy. Významnou roli hrají rovněž postoje, motivy, způsob chování a strategie zaměstnavatelů. Doposud se nepodařilo vytvořit „vstřícnou atmosféru“ k zaměstnávání osob s hendikepem. Spousta firem přebírá představy o tom, že hendikepovaní nemohou být produktivní a tím pádem ani nepřispějí k úspěchu firmy.

Pracoval jsem i ve fabrice, kde pracovalo nevidomejch víc. Takže fabrika na to byla připravená. Tam se nevidící lidi stýkali s těma vidícíma. Teď se ti lidi

od sebe spíš oddalujou než by hledali cestu k sobě. Proč by se někdo měl patlat v nějakým beznohým nebo nevidícím nebo bezrukým že jo. Teď pracuju jako fyzioterapeut, ale tam je to taky jako na nože. Jinak když nehledáte práci sám, tak vám nikdo nepomůže. Je třeba přemýšlet o tom, jak lidi uplatnit na trhu práce. Ne ty lidi izolovat, jak třeba vymysleli, že by lepili obálky, no tak to jsem byl úplně hotovej z toho. To už by bylo lepší vycvičit opice, ty by to udělaly líp. (Vlastimil)

V případě Vlastimila je evidentní, že jeho zkušenosti se zaměstnáváním vesměs pozitivní nejsou. Prvním problémem, který pojmenovává, se týká oddělování těch „zdatných“ od hendikepovaných, což bývá velmi častým problémem, na který respondenti narážejí. Druhý problém se týká „jiné“ práce (v tomto případě lepení obálek) – podceňování, „vyřazení“, znehodnocení hendikepovaných jako „schopných“ pracujících.

Vlastimil se setkává při hledání práce s mnoha bariérami a diskriminací. Jedním případem je již zmiňované stereotypní myšlení jak zaměstnavatelů, tak i spolupracovníků.

Dalším problémem, o kterém pan Vlastimil hovoří, se týká opět pomoci ze strany státu, ze strany úřadů práce. Pokud jsem ale naznačila otázku, týkající se pomoci ze strany státu, pan Vlastimil byl ihned znepokojený, až rozčilený. Znepokojený byl především proto, že nikdy žádnou pomoc ze strany státu nepocítil a vlastně ani jeho hendikepovaní přátelé a známí se s nějakou, byť sebemenší pomocí najít si zaměstnání, neselekali. Protože cítil, že je na všechno sám a ze strany státu nemůže očekávat být sebemenší pomoc. Úřady práce byly v pomoci panu Vlastimilovi převážně nečinné, viz jeho výpovědi výše. Vlastimil tvrdil, že pokud nepočítá invalidní důchod, který pobírá, žádnou pomoc nikdy od státu neviděl.

Úřady práce bohužel nejsou schopny vždy nabídnout hendikepovaným relevantní zaměstnání, pokud jim vůbec nějaké nabídnou. O problematice „nečinnosti“ úřadů práce, jejich provázanosti s „*Národními plány*“ a samotných výpovědích pracovníků úřadů se podrobněji zmíním na konci této podkapitoly.

Já jsem byl na pohovorech několikrát. Jenže co si asi každé pomyslí, když vidí mrzáka? Že prostě neumí a hlavně nemůže pracovat. Tak proč se jim vnučovat a něco dokazovat? Já na to nemám sílu. Jsem bez práce už několik

let, jasně, šťve mě to, ale co nadělám s lidma, který chtěj jen úspěšný zaměstnance, který budou pracovat do roztrhání těla a hlavně budou dobře vypadat? Většinou se setkám ne přímo s odmítnutím, ale s tím, že nemám potřebnou kvalifikaci nebo vzdělání a tak, oni to různě obejdou, ale je mi jasný, kvůli čemu to je, už vždycky vidím ty jejich pohledy, když někam přijdu. (David)

David, podobně jako Vlastimil, pojmenovává také ten problém, že ať už zaměstnavatelé, tak i úřady práce, požadují „schopné“ pracovníky a nikoliv lidi s hendikepem, kteří by dle jejich mínění neodvedli tak dobrou práci. Davidi hovoří také o tom, že zaměstnavatelé požadují lidi, kteří budou na první pohled „dobře“ vypadat.

David ve své výpovědi pojmenovává jeden z hlavních problémů – zástupné problémy k nepřijetí do práce. Jak se k tomuto staví například „*Národní plány*“, nabízejí nějakou systematickou a strukturální ochranu proti těmto často používaným strategiím?

V prvé řadě především poslední *Plán* upozorňuje na to, že všichni lidé by měli mít rovný přístup k zaměstnání a odmítá jakoukoliv diskriminaci, i tu, která se týká nedostatku kvalifikace, která je mnohdy jako záminka používána (*Národní plán*, 2010). Dokument však v podstatě pouze kritizuje diskriminaci. Avšak konkrétní postupy, jak těmto formám diskriminace čelit, již nenabízí. Upozorňuje na nutnost vzdělávání lidí, kteří s hendikepovanými pracují a přicházejí s nimi do styku (zde se jedná především o zaměstnance úřadů práce a lidi, kteří vedou rekvalifikační kurzy a pod.), tím především chce diskriminaci tohoto typu zabránit. Avšak jak konkrétně, nebo v čem toto vzdělávání spočívá, o tom už se *Národní plán* nezmiňuje. To je také velmi zásadní problém – oficiální dokumenty často jen velmi obecně odkazují na to, jakby chtěly danou situaci změnit.

Jak se k této formě diskriminace staví druhý důležitý dokument, Antidiskriminační zákon? Antidiskriminační zákon nepřipouští „odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání“ (Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací). Znamená to tedy, že zakazuje jakoukoliv formu diskriminace, ať už přímé, či nepřímé. Jak se však člověk může v případě diskriminace bránit? Má k tomu nějaké efektivní prostředky? Dle Antidiskriminačního zákona má člověk, který se setkal s diskriminací na pracovním trhu právo se u soudu zejména

domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Další možností je forma náhrady nemajetkové újmy v penězích (Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací). Jsou však tyto možnosti obrany pro hendikepovaného člověka efektivní a lze vůbec diskriminaci nějak dokázat? Dle mého názoru má člověk, který se setkal s diskriminací jen málo informací o tom, jak se může před diskriminací na trhu práce chránit, soudní řízení nevyjímaje. V naší společnosti je stále velmi malé množství lidí, které diskriminaci na pracovním trhu povede až k soudnímu řízení, případně využije například možnost stížnosti u ombudsmana, na což se ve své práci také ptám.

Dle Antidiskriminačního zákona mají hendikepovaní lidé nástroje, jak na hendikep upozornit, v mnoha případech je ale hendikepovaní nevyužívají, ať už je to například z důvodu nedostatečné informovanosti o svých právech, či příliš zdlouhavého řízení u soudů.

Jsem trochu smutná z toho, že je mi 28 a jsem nezaměstnaná. Jsem už ale unavená ze všech těch odmítavých pohovorů. Všichni mají pocit, že vám musí nějak speciálně pomáhat a litují vás. I když jim tvrdím, že to tak není...Četla jsem ty Národní plány od vlády, ale můžu říct, že jak tam píšou, jak se zlepšila situace postiženejších, tak to vůbec není pravda. Spíš mi to přijde jako to, že musej vždycky nějaký podobný plán vydat, aby se neřeklo, ale v praxi to vůbec nemá žádnou účinnost. Ale fakt nevím, třeba to někomu pomáhá ty jejich nástroje, já jsem se ale s žádnou pomocí nesešla. Možná, že se přestavují budovy občas na bezbariérový, ale co se týká zaměstnání, tak to nic.
(Kamila)

Nejdříve bych se zastavila nad tou částí, kde Kamila hovoří o „těch jejich nástrojích“. V tomto případě se jedná o ironii a sarkastická kritéria, už z toho důvodu, že hendikepovaní často mají pocit, že pomoc ze strany státu v podstatě nemohou brát vážně a nemohou se na ni spolehnout.

Prvním problémem, o kterém Kamila hovoří, je zejména fakt, že lidé v práci mají pocit, že musí hendikepovaným neustále v jejich práci pomáhat. Ve skutečnosti tomu ale tak není. Proč stále ve společnosti převládá tento názor, že hendikepovaní potřebují neustálou pomoc a dohled nad prací, kterou vykonávají a jakousi formu soucitu?

Respondenti tyto projevy vnímají velmi často negativně, nechťejí být někým, kdo musí být neustále kontrolován a litován. Této problematice se věnuji již v teoretické části „Hendikep jako medicínský, sociální a kulturní konstrukt“, kde cituji Garland - Thomson (1997), která o této formě soucitu, standardizaci lidských těl a kontrole hendikepovaných hovoří.

Lidé jsou svým hendikepem ve společnosti velmi často stigmatizováni. Interakcí mezi lidmi se stigmatem a „zdravou“ společností se zabýval Erving Goffman, který na soucitné reakce nahlíží jako na prostředky, kterými se druhá strana snaží zbavit se vlastní nervozity z konfrontace s hendikepem a projevit se co možná nejvíce lidsky (Goffman, 2004: 31-40). O lítosti a soucitu hovoří také Robert McRuer, kdy popisuje situace, v nichž se přes domnělé uznání lidé neubrání soucitu a lítosti. Jejich reakce dokazuje na dva aspekty „postižení“, a sice že nehendikepovaná společnost s ohledem na sdílené normy a hodnoty považuje životy lidí s hendikepem za méněhodnotné. Druhý rozměr s tím úzce souvisí a týká se absence respektu a úcty k hendikepu, která vyplývá z neschopnosti přijmout rozmanitost a trvá na normativním přijímání lidského těla (McRuer, 2006: 92-94).

Všichni, se kterými jsem rozhovory realizovala, mají pocit, že jim stát nijak aktivně nepomáhá, musejí se při hledání zaměstnání spoléhat sami na sebe, nikoliv na pomoc státu. Je nutné dodat, že k Národním plánům neexistuje žádný dokument, který by mapoval současný stav zaměstnávání osob s hendikepem. Stínovou zprávu, nebo jí podobný dokument, neeviduje ani Národní rada osob se zdravotním postižením. Je tedy velmi těžké dohledat jakoukoliv reakci na *Národní plány* a jejich reflexi. Proč dochází k takové situaci, že *Národní plány* nemají žádnou kritiku, například od samotné Národní rady osob se zdravotním postižením? Není pak jednoduché najít jakoukoliv reflexi předkládaných opatření, která tyto dokumenty deklarují. Bohužel jsem od Národní rady nedostala žádné smysluplné vyjádření, pouze to, že není v jejich kompetenci podobné zprávy vydávat. Dle mého názoru je to velmi důležitý problém, kterým je třeba se zabývat, protože *Národní plány* nezávislou reflexi potřebují už z toho důvodu, aby byla nějakým způsobem kontrolován jejich přínos pro zlepšení situace hendikepovaných na trhu práce.

Podobný názor na *Národní plány* má také pan Martin.

Já myslím, že je to jen kus papíru. Jinak, kdyby to fungovalo, tak je situace postiženejch, a teď nemyslím pouze sebe, ale ty skutečně postižený, třeba

lidi na vozíku, tak nejsou v takové míře bez práce. Já s boreliozou jsem měl taky dost práce sehnat zaměstnání. Hlavně to bylo tím, že jsem opravdu někdy hodně unavený a nemůžu pracovat naplno občas. Ale teď už práci mám a nemůžu si stěžovat. Ale samotný hledání práce bylo hodně krušný, žádná aktivní pomoc z pracáku, nic.

Opačný názor má pouze Šárka, avšak má negativní zkušenosti především se zaměstnavateli.

Neměla jsem z činnosti úřadů práce špatnej pocit. Ale horší to bylo u zaměstnavatelů, který mě nechtěli zaměstnat. Hlavně na menším městě. Tak jsem byla nucená přestěhovat se do Prahy, kde jsem v anonymitě a vlastně můžu bejt sama sebou. Taky to bylo těžký najít si práci, v Praze mi úřady nepomáhaly, protože jsem měla trvalý bydliště jinde, musela jsem si jí hledat sama, ale po několika pohovorech jsem uspěla. Ale nikomu bych to nepřála. Člověk si fakt připadá jako prašivej. Lidi se na vás dívaj prostě jinak.

Šárka hovoří zejména o předsudcích ze strany zaměstnavatelů. Pokud člověk „uspěje“ na úřadu práce a je mu umožněno účastnit se pracovního pohovoru přímo u zaměstnavatele, v mnoha případech narazí na diskriminaci právě u zaměstnavatelů. V případě Šárky je evidentní, že byla diskriminována kvůli lupénce, protože její kvalifikace na danou pozici byla dostatečná. Ve společnosti jsou stále vyžadována zdravá těla, která splňují danou normu a představu toho, co by měla splňovat „norma“. Důležitá je pak pro zaměstnavatele také vzhledová norma, to, jak člověk vypadá.

Na závěr této kapitoly bych se ráda věnovala tomu, proč problematice „nečinnosti“ úřadů práce, jejich provázanosti s „*Národními plány*“ a samotných výpovědích pracovníků úřadů práce.

V České republice stále zůstává skutečností, že hendikepovaní lidé se ze strany státu prakticky nedočkávají žádné pomoci. A nejen to, pracovní úřad, jak ukázaly rozhovory výše, sám uplatňuje diskriminační logiku při nabízení pomoci a asistence. Práci v podstatě nabízejí pouze lidem, kteří odpovídají „normě“, těm, kteří by dle jejich názoru byli schopni odvést bezchybnou práci, což jsou lidé „schopní“ a „zdatní“, nikoliv hendikepovaní. Jak je to možné? Jak je možné, že v tom samotné úřady nevidí problém?

Zde se přesně ukazuje, jak funguje ideologie zdatnosti, která tím, že lidi člení do dvou kategorií „nepostižení, schopní, zdatní“ vs. „postižení, neschopní, nemocní, závislí, neproduktivní...“ vytváří zdání, že je logický, normální a správný ten přístup, kdy zaměstnání dostanou nejdříve ti „zdraví“. Tento přístup je však v rozporu jak s *Národním plánem*, tak ani Antidiskriminačním zákonem. V obou těchto dokumentech je deklarována rovnost všech osob bez rozdílu v přístupu k zaměstnání a odpovídající práci. Proč jsou tedy stále upřednostňováni „zdraví“ lidé? Na tuto otázku jsem se snažila najít odpověď u samotných pracovníků úřadů práce. Odpověď byla vesměs taková, že u nich nabízejí programy pro hendikepované, které jim usnadňují najít si práci a hendikepovaní u nich v žádném případě diskriminováni nejsou. Je faktem, že úřady práce o diskriminaci nechtějí mluvit a už vůbec ne připustit, že by se diskriminační jednání a upřednostňování „zdravých“ lidí před těmi s hendikepem odehrávalo na jejich pracovišti.

„U nás jsou všichni pracovníci úřadu proškoleni o tom, jak mají s postiženými jednat a v žádném případě se nesmí jednat o diskriminační chování, které by jim znemožnilo najít si práci“ (Úřad práce v Mostě).

Bohužel pokud sami hendikepovaní nezačnou sami na diskriminaci na pracovním trhu upozorňovat, neexistuje zatím jiný nástroj k tomu, jak tuto diskriminaci účinně dokázat. Je zřejmé, že hendikepovaní se s tímto diskriminačním jednáním setkávají velmi často i na úřadech práce v České republice, a to přesto, že Zákon o zaměstnanosti, Národní plány a Antidiskriminační zákon takové chování zakazují. Existuje nějaká možnost, jak se proti této diskriminaci bránit a především jí zamezit a dosáhnout toho, aby se v naší společnosti neobjevovala? *Národní plány* navrhuji efektivní školení pracovníků, Antidiskriminační zákon naopak soudní procesy. Dle mého názoru je ale nutná především pravidelná kontrola pracovních úřadů a sankce v případě porušení zákona, pokud má být v naší společnosti skutečně práva a pozice hendikepovaných na trhu práce zlepšena. Je nutné také změnit legislativu v rámci těchto opatření, která by v každém, i Antidiskriminačním zákoně měla být obsažena. Odpovědnost nesmí být pouze na straně hendikepovaných, ale také na straně úřadů práce, kdy by za porušení zákona měly nést patřičnou odpovědnost.

Z výpovědí všech respondentů a respondentek jsem pocítovala jakousi úzkost a smutek. Smutek především z toho, že jsem byla asi příliš optimistická a předpokládala jsem, že pokud to uvádějí formální dokumenty, tak stát v oblasti zaměstnání nějakým

způsobem pomáhá. Avšak jejich výpovědi mě utvrdily o pravém opaku. Je samozřejmé, že nelze dělat žádné konkrétní závěry ze vzorku šesti lidí, i přesto jsem však čekala, že bude mít alespoň polovina z nich mít pozitivní zkušenost, co se pomoci ze strany státu a zaměstnání týče. Téměř všichni respondenti a respondentky mají negativní zkušenosti. Jak už jsem uvedla výše, nelze dohledat žádnou sebemenší reflexi Národních plánů. Jak tedy potom lze kontrolovat to, zda Národní plány skutečně fungují a hendikepovaným pomáhají v praxi?

4.2.2 Diskriminace na pracovním trhu na základě pohlaví

Jak jsem se mohla dozvědět z výpovědí a vlastních zkušeností respondentů, diskriminaci na základě pohlaví vnímají vesměs odlišně. Především pak ženy, které ani genderovou segregaci nevnímají. Je to zejména, dle výpovědí většiny respondentek, z toho důvodu, že se cítí diskriminovány z důvodu svého hendikepu. Důvody mohou být však i různé – například i to, že obecně ve společnosti je reflexe genderové diskriminace je velmi malá. Ale našli se i respondenti a respondentky, kteří segregaci na základě pohlaví sami pocítili a plně si jí uvědomují. Jednou z nich je Marie.

„Já, když jsem si žádala o práci, tak jsme nejdřív chtěla pracovat v oboru, tak jsme zkusila místní JZD, kde jsem chtěla jakoukoliv práci. Řekli mi ale, že takovou namáhavou práci bych nezvládla a že je to práce spíš pro chlapy. Ani mi neřekli, jaká práce by to byla. Prostě mě jako ženskou odmítli“. (Marie)

Z výpovědi paní Marie je diskriminace na základě pohlaví evidentní. Ženy jsou velmi často při ucházení se o zaměstnání odmítány s odůvodněním, že se na danou pozici nehodí, že se jedná o pozici vhodnou spíše pro muže. Ženě není například dána možnost předvést své kompetence na danou pozici a prakticky se před ní uzavřou dveře ještě před samotným výběrovým řízením. „Ženy nejsou považovány za schopné stejného pracovního výkonu jako muži“ (Křížková, 2003:25).

Jak se k této diskriminaci staví samotné *Národní plány*? Tyto dokumenty bohužel diskriminaci na základě pohlaví nějakým objektivním způsobem neřeší. „Důležité je přijímat všechna legislativní, organizační a faktická opatření, která se týkají života osob se zdravotním postižením, zajišťovat rovnoprávné podmínky žen se zdravotním

postižením“ (Národní plán, 2010: 11). Část, která se týká nediskriminace žen s hendikepem je v posledním *Národním plánu* obsažena pouze velmi stručně a výše uvedená deklarace, jak čelit diskriminaci žen s hendikepem na pracovním trhu je v postatě jediné. Důležitá pro ně zůstává rovnost na pracovním trhu pro hendikepované a „zdravé“ lidi.

Ženy si však mnohdy diskriminaci na základě pohlaví neuvědomují, i když je z jejich výpovědí evidentní:

„Taký mi pomohly rekvalifikační kurzy asistentky, kde jsem se učila dělat s počítačem a teď pracuju na úřadě jako administrativní pracovnice, i když jen na částečný úvazek, ale to mi vyhovuje, asi bych to celý den nevydržela. Takže jsem byla maximálně spokojená a pomohlo mi to“. (Šárka)

Šárce byly nabídnuty rekvalifikační kurzy asistentky, které také absolvovala. Z její výpovědi je patrné, že se jednalo o pozitivní diskriminaci. Avšak to, že se jednalo pouze o tento kurz, který byl dle jejích slov určen pouze ženám, je diskriminující, i když v pozitivním slova smyslu. Šárka to však tak nevnímala, v její situaci byla vděčná za to, že jí kurz byl nabídnut a vnímá jej jako vstřícný krok ze strany úřadu práce při hledání zaměstnání a zvyšování své kvalifikace.

Podobně hovořila také Kamila, která v podstatě odmítá, že by se setkala s genderovou diskriminací.

Pro mě je důležitý to, že nemám práci kvůli svému hendikepu, nemyslím si, že by to bylo kvůli tomu, že jsem ženská. Asi je pravda, že to mají ženský těžší, ale asi si dokážu představit, že podobný problémy může mít i chlap na vozejku. Spíš jsem to vnímala třeba při studiu²², že nejsem tak fyzicky zdatná jako chlap na vozíku, to jo. U lidí s hendikepem by se měla nejdřív odstranit diskriminace ta, že jsou hendikepovaný a že místo nich přijímaj zdravý lidi. Pak až by přišla na řadu nějaká diskriminace na základě toho, jestli jsem ženská nebo chlap, to jo.

²² Kamila studovala střední podnikatelskou školu, kde se setkala s mnoha bariérami, které jí znemožňovaly pohyb po škole.

Kamila si uvědomuje, že diskriminace na základě pohlaví existuje a někteří lidé se s ní setkávají. Z její výpovědi je však patrné, že vyznačuje hierarchii forem diskriminace a také zdůrazňuje, že z jejího pohledu je silnější předsudečný postoj založený na požadavku plné schopnosti těla. Kamila si je tedy plně vědoma především diskriminačního jednání z důvodu jejího hendikepu, důležitý z její výpovědi je ten fakt, že hendikep je v případě zaměstnávání nadřazen genderu. Proč tomu tak je? Jak jsem se dozvěděla z výpovědi, lidé s hendikepem se v mnohých případech setkávají s diskriminačním jednáním na mnoha úradech, při vyjednávání běžných věcí, setkávají se například s fyzickými bariérami ve městech, kdy se lidé používající vozík velmi obtížně dostanou na místa, kam potřebují. Tímto vším jsou hendikepovaní lidé velmi silně ovlivněni a uvědomují si, že tyto překážky a nepochopení vznikají především z toho důvodu, že nezapadají do oné „normy“. Proto si uvědomují spíše diskriminaci na základě hendikepu, nežli diskriminaci na základě pohlaví.

Pokud jsem o genderové diskriminaci hovořila s muži, jejich výpovědi se od výpovědí žen v mnohém lišily, především v tom smyslu, že si genderovou diskriminaci uvědomují především u žen.

Ne, tak s nějakou tou diskriminací na základě pohlaví jsem se nesetkal. Ale vím, že se to týká spíš ženské než chlapů. Víím, že to mají ženský hodně těžký z toho důvodu, že jsou ženský a ještě postižený. Tak tam už je veliký problém si nějakou práci vůbec najít. Myslím si, že my chlapi, i když jsme postižený, tak to máme lepší co se týče zaměstnání. Asi že jsme fyzicky zdatnější a tak. Ale zase záleží na práci. Asi kdybych se hlásil na místo třeba administrativní asistentky, kde v inzerátech chtějí přímo ženskou, tak to místo asi nedostanu. (Vlastimil)

V této výpovědi Vlastimila se nabízí zajímavý střet toho, jak vnímá diskriminaci on oproti výpovědi Kamily. Kamila hovoří o tom, že hendikep je nadřazený genderu, naopak Vlastimil hovoří o násobení a překrývání forem diskriminace. Vlastimil také v podstatě potvrzuje stereotypy o mužské a ženské zdatnosti: „...*máme to lepší co se týče zaměstnání. Asi že jsme fyzicky zdatnější a tak*“. I přesto je však schopen a ochoten uznat „hendikep“ ženství. Vlastimil v průběhu rozhovoru přemýšlel o tom, proč to mají ženy s hledáním zaměstnání obtížnější, což sám uznal. U tohoto rozhovoru jsem ocenila terénní poznámky, kdy jsem mohla zaznamenat, že Vlastimil přemýšlel velmi dlouho nad

tím, proč jsou ženy ohroženější skupinou na pracovním trhu a v podstatě si svou výpověď nebyl úplně jistý. Byl si vědom toho, že hovoří stereotypně, ale v tom okamžiku jinou odpověď neměl. Tato otázka pro něj byla velmi problematická.

Jak jsem již zmínila výše, vnímání hendikepovaných je často ovlivněno vlastními zkušenostmi se „zdravými“ lidmi. Stejně tak může být ovlivněno chápání žen v pracovním procesu ze strany mužů, a proto si muži uvědomují spíše diskriminaci žen na pracovním trhu, nežli jich samotných. Je nesporné, že ženy jsou na pracovním trhu diskriminací ohroženější skupinou. „Velká část populace si uvědomuje, že možnosti a šanci mužů uspět na pracovním trhu jsou vyšší než u žen“ (Křížková, 2003: 28). To je, dle mého názoru hlavním důvodem, proč muži o diskriminaci na základě pohlaví na pracovním trhu vědí, nicméně ji ve většině případů vztahují pouze na ženy a mají pocit, že jich samotných se v podstatě netýká, že je to záležitost výhradně ženské sféry. Toto je důležité z hlediska maskulinity a genderu, kdy muži přejímají stereotypní myšlení, které ve společnosti převažuje a je neustále interpretováno. Muž je interpretován jako ten, který patří do veřejné sféry a života, zatímco žena funguje spíše v soukromé sféře a do veřejné proniká velmi pomalu.

Já jsem neměl pocit, že bych byl nějak diskriminovaný jako chlap. Ale můžu říct, že těžší to mají ženy, s tím jsem se setkal. Ale oni si to samy neuvědomují často, že by to bylo proto, že jsou žena. Spíš to berou hlavně kvůli svému postižení. My chlapi to asi v tomhle ohledu máme jednodušší, i když mámě nějaké hendikepy. Ale asi záleží na zaměstnání od zaměstnání, kraj od kraje a na typu práce. Fakt nemůžu moc dobře posoudit, to se zeptejte spíš ženských. (Martin)

Martin hovoří podobně jako Vlastimil, když tvrdí, že se jej diskriminace v podstatě nedotýká a diskriminovány jsou především ženy. Jak jsem s ním mohla hovořit, setkal se při pohovorech s mnoha ženami v částečném invalidním důchodu, které neměly práci a delší dobu práci již hledaly. Jak sám říkal, „. *ženy byly často odmítnuty z toho důvodu, že byly hendikepované, v tom to měly stejné, jako my chlapi*“.

Je zřejmé, že názory mužů na situaci hendikepovaných žen na trhu práce se výpověď od výpovědi liší, přesto však zůstává jedno, co mají společné. To je fakt, že si uvědomují větší diskriminaci žen na trhu práce.

Je možné proti této diskriminaci nějak efektivně bojovat? Pokud by se měla situace

žen s hendikepem zlepšit, je podle představitelk feminist disability studies zapotřebí, aby byly aktivní nejen ony samy, ale také ženy nehendikepované. Teoretičky Merle Froschl, Ellen Rubin a Barbary Sprung tvrdí, že by měly být zakládány takové organizace, které by byly schopné a kompetentní zlepšit přístup žen s hendikepem ke zdrojům, službám a otevřít jim cestu k veřejnému prostoru. Kdyby byly tyto snahy úspěšné, měla by z toho prospěch celá společnost (Froschl, Rubin, Sprung, 1999:85). To je jeden možný způsob, jak zlepšit situaci žen na trhu práce.

Odlišný názor, než všichni ostatní má pouze David.

Já myslím, že to je evidentní a jasný, jsem hendikepovanej, proto jsem diskriminovanej a taky si nemůžu vybrat místo, jaký chci. To taky vnímám jako diskriminaci. A asi i že jsem chlap. Chtěl jsem třeba pomáhat sociálně slabějším, jak se uvádí sociální pracovnice, ale tam mě nevzali, jsem chlap. Ale hlavní je asi moje postižení, že jo. Ale vnímám tu i tu diskriminaci. Je to ale asi tak padesát na padesát pohlaví a postižení.

Davidova výpověď je od ostatních odlišná zejména tím, že připouští obě formy diskriminace. Jeho výpověď dokládá fakt, že i hendikepovaný muž se může setkat s diskriminací na základě pohlaví při hledání zaměstnání. David v tomto případě ani jednu formu diskriminace nenadřazuje a dává jim téměř stejnou váhu.

Jedním z problémů, o kterém David hovoří, je genderová segregace na pracovním trhu a feminizace oborů. O feminizaci oborů lze podle Křížkové a Pavlici mluvit, pokud ženy tvoří více jak 70 procent všech pracujících. Feminizace jednotlivých oborů obvykle má následky následující: muži mají většinou ztížený přístup do těchto oborů, a pokud se jim do nich podaří proniknout, jsou vystaveni sociální kontrole (Křížková, Pavlica, 2004).

Jak jsem se mohla dozvědět z rozhovorů, vnímání genderové diskriminace bylo u respondentů vesměs odlišné. Ženy si genderovou diskriminaci vesměs neuvědomovaly, tam převládalo nadřazení hendikepu nad pohlavím. Muži naopak vesměs tvrdí, že diskriminované jsou především ženy z důvodu pohlaví. U některých výpovědí jsem se setkala také se stereotypním myšlením, tzn. že ženy jsou obecně v naší společnosti diskriminované. Odlišná u mužů byla výpověď Davida, který přiznal obě formy

diskriminace u žen. Že by se muži setkali u nich samotných s diskriminací na základě pohlaví, z žádného rozhovoru nevyplývalo.

Některé formy diskriminace jsou viditelnější než jiné a genderově se tato citlivost liší. Ženy obvykle vnímají citlivěji diskriminaci z důvodu jejich hendikepu, naopak u mužů je to individuální a liší se případ od případu, která forma diskriminace u nich převládá. To, že se respondenti a respondentky setkali s diskriminací na základě pohlaví a s diskriminací na základě hendikepu jde opět v rozporu s tím, o čem hovoří *Národní plány* nebo Antidiskriminační zákon. „Mezi hlavní cíle Národních plánů patří zejména odstranění nejzávažnějších případů diskriminace, jako je rovný přístup všech osob k zaměstnání, a zahájení systémových změn v oblasti podpory občanů se zdravotním postižením (Národní plán, 2006: 3).

4.2.3 Vzdělání a bariéry

Část o požadavcích na vzdělání jsem do diplomové práce zařadila zejména z toho důvodu, že sami respondenti a respondentky na ni velmi často poukazovali. Jak vyplývá z jejich výpovědí, jsou tyto požadavky často nesmyslné a v mnoha případech se zaměstnavatelé při nedání práce skrývají pod záminkou nedostačujícího vzdělání.

Jedním z důvodů, proč jsou hendikepovaní lidé na trhu práce diskriminováni, je jejich nedostačující vzdělání. Obecně lze říci, že s vyšším dosaženým vzděláním a kvalifikací stoupá i zaměstnatelnost a snižují se rizika nezaměstnanosti. Bohužel však nejen na pracovním trhu, ale i na poli vzdělávání probíhá segregace a hendikepovaní lidé jsou diskriminováni.

„Mladý lidi naráží právě na to, že spousta lidí, kteří jsou postižený, nebo nevidomí, tak narážíme na to, že dosáhnout vzdělání, hlavně středoškolského vzdělání, nebo vysokou školu, tak je prakticky nemožný“. (Vlastimil)

Jak uvádí Vlastimil, vzdělání je pro hendikepované lidi prakticky nemožné. V čem však tkví příčina tohoto problému? Hlavním problémem u vzdělávání je segregace studentů. Ve školství prakticky po celou dobu převládá rozdělování na ty, „regulérní“ a na ty, kteří mají speciální potřeby (Froschl, Rubin, 2003: 2). Speciální školy přispívají k diskriminaci především tím, že se dětem s hendikepem dostane pouze základního

vzdělání a základních vědomostí a prakticky jim je uzavřena možnost studovat dále na středních školách, potažmo vysokých.

Tyto segregační tendence pak dále pokračují především ve vyšším vzdělávání a nadaní studenti a studentky prakticky ztrácejí možnost studovat obor, kterému by se chtěli věnovat v budoucnu. „Nepříznivou situaci dokládají i statistické údaje MPSV, z nichž vyplývá, že na jedno volné pracovní místo připadá v posledních letech kolem 30 osob s hendikepem“ (Trhlíková, 2010: 3).

Jak jsem se mohla dozvědět, pro respondenty bylo dosažení kvalitního vzdělání skutečně problémem, a to především z důvodu strukturální diskriminace a bariér. O svých negativních zkušenostech hovoří také Kamila.

No já jsem strašně chtěla jít na vysokou školu, ale prakticky to pro mě nebylo možné. A nejen s tím studiem, to máte se vším. Musíte si sehnat lidi, který vám budou pomáhat, musíte si zajistit bezbariérový bydlení a to, jak se do města vůbec budete dostávat. Navíc škola, kam jsem chtěla jít, tehdy taky nebyla bez bariér a dálkový studium pro tento obor neexistovalo. Takže se přede mnou prakticky uzavřely dveře a musela jsem si vystačit se střední školou. Taky kdybych chtěla studovat tu vysokou, tak by to pro mě bylo mnohem víc finančně náročný, než pro normálního člověka. (Kamila)

Problém, o kterém Kamila hovoří, se týká neviditelné součásti diskriminace a znevýhodňování – přesouvání zodpovědnosti na samotného hendikepovaného člověka. Člověk se pak ocitá v situaci, kdy, pokud chce studovat školu, musí se v mnohých ohledech přizpůsobit, aby mu studium bylo umožněno. A to se týká také finanční stránky věci. Jak na tuto situaci pohlížení *Národní plány*? Co se týče prvního problému, o kterém Kamila hovoří – dostupnost do města a přístup k informacím, tak cílem *Národního plánu* je v tomto případě „zajištění různých forem asistence a prostředníky, včetně průvodců, k usnadnění přístupu do budov a všech veřejných zařízení. Zajištění se týká také dopravní sítě a dopravy zdravotně postižených“ (Národní plán, 2010: 14). Co se týče finanční náročnosti studia a dopravy hendikepovaných občanů, tak v tomto případě *Národní plán* hovoří pouze o formách sociálního bydlení a revizi dávkové pomoci, která je hendikepovaným poskytována (Národní plán, 2010: 45). Současné vládní škrty mají na hendikepované ještě výraznější dopady – snižovaly se jak příspěvky na dopravu

hendikepovaných, tak například i příspěvky na bydlení a mnohým byly také dávky odebrány, pokud ne sníženy.

Pokud lidé nemají možnost si nějakým způsobem finančně přivydělat, či nemají někoho, kdo by jim finanční prostředky poskytnul, bývá pro ně často nemožné jít studovat, především pokud je škola v jiném místě, než je místo jejich bydliště. Hendikepovaní lidé v mnoha případech čelí obrovskému tlaku ze strany majoritní společnosti, musejí neustále dokazovat, že jsou soběstační a že se od „normálních“ lidí v podstatě neodlišují.

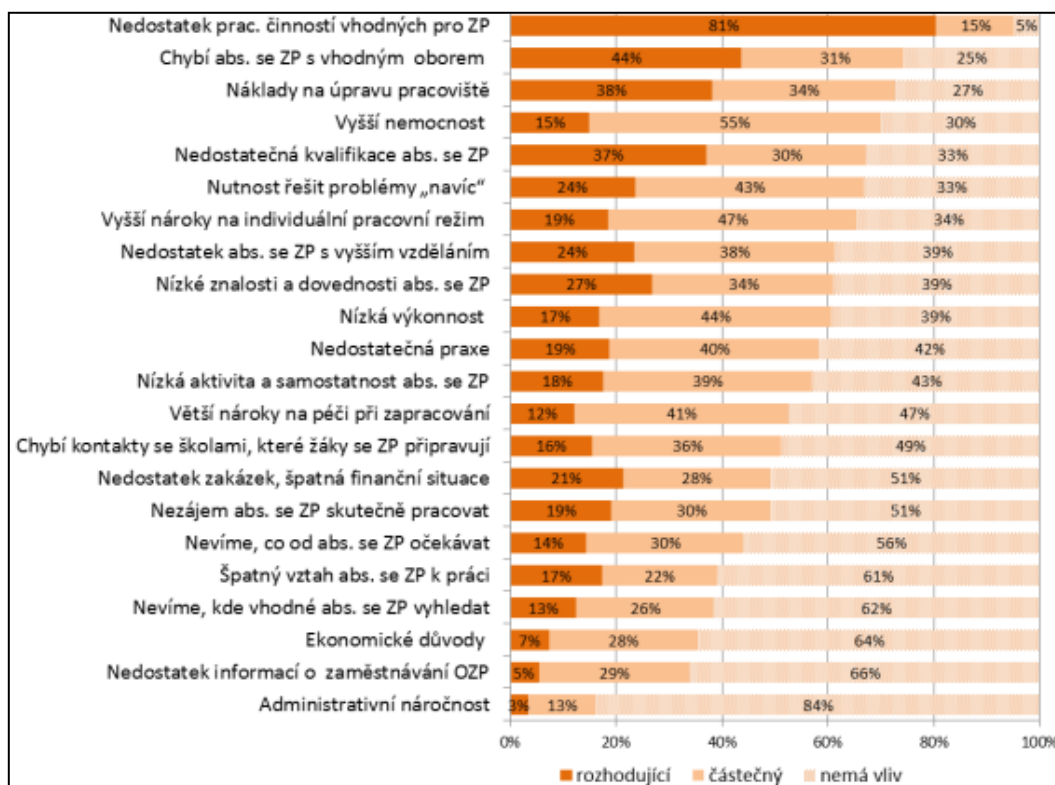
Znemožnění přístupu ke vzdělání hendikepovaným osobám také pak vede k mnoha faktorům. Lidé s hendikepem mohou ztrácet možnost kvalitního uplatnění na trhu práce. Přístup ke vzdělávání osob s hendikepem by však pro stát měl být prioritou. Princip rovnosti a uplatňování lidských práv je běžné jak v zemích Evropské unie, tak i například ve Spojených státech amerických (USA). V USA je v platnosti zákon *American Disability Act*, který má zajišťovat rovná práva hendikepovaných a lidí bez hendikepu, rovný přístup ke vzdělání a zaměstnání nevyjímaje. Tento dokument je pravidelně monitorován a vyhodnocován a na základě těchto hodnotících výstupů jsou přijímána nová konkrétní opatření, která mají vést ke zlepšení života hendikepovaných ve společnosti (*American Disability Act*, 1990).

Dalším problémem je také kvalifikace a vzdělání na danou pozici. I přesto, že respondenti měli odpovídající vzdělání, byli zaměstnavatelem odmítnuti. Tuto zkušenost má pan Vlastimil.

Když jsem žádal o místa v nemocnicích nebo rehabilitačních centrech, tak mi řekli, že mi ty moje kurzy fyzioterapeuta nestačí. Že potřebuju mít aspoň bakaláře fyzioterapii. Ale ono především hodně záleží, na koho narazíte. Já jsem třeba teď co dělám v týhle nemocnici narazil na moc slušného pana ředitele a ten po mě takový nesmyslný věci nechtěl. Je jasný, že to je jen záminka to vzdělání, aby nemuseli zaměstnat člověka, kterej nevidí. Některý zaměstnavatelé si s váma nechtěj přidělovat problémy, tak to raděj svedou na to, že nemáte dostatečný vzdělání, i když třeba máte už nějaký ten rok praxi, ale to jim nestačí. (Vlastimil)

Při práci s odbornou literaturou jsem se mohla seznámit s průzkumem Jany Trhlíkové z „Národního ústavu pro vzdělání“, která se zabývala právě potencionálními problémy zaměstnavatelů při zaměstnávání osob s hendikepem. „Překážky“ uvádím v tabulce níže (Tab. č. 1).

Tab.č. 1: Jak důležité jsou ve vaší organizaci uvedené „překážky“ pro zaměstnávání absolventů s hendikepem? (Zdroj: Trhlíková, 2010)



V tabulce můžeme najít jak ekonomické a organizační „překážky“, tak i důvody související se školní přípravou, kdy je zdůrazňována především kvalifikační struktura absolventů s hendikepem a nízká úroveň získaných kompetencí. Fakt, že chybí absolventů s vhodným pracovním oborem uvádí téměř 50% dotazovaných. Avšak pro 80% dotazovaných je hlavním důvodem to, že nemají dostatek pracovních činností pro hendikepované a v ruku v ruce s tím souvisejí pak další problémy, například náklady na úpravu pracoviště, či obava z vyšší nemocnosti. Tyto všechny faktory pak zásadně ovlivňují pozici hendikepovaného člověka na přijímacím pohovoru u zaměstnavatele.

Samotní respondenti a respondentky často poukazovali na to, že zaměstnavatelé dávají ve většině případů na první dojem, aniž by člověka například z něčeho vyzkoušeli a přesvědčili se, jak danou věc ovládá. Jak ve svém textu píše Goffman, když se před

námi objeví cizí osoba, první dojem z ní nám velmi pravděpodobně postačí k tomu, abychom předvídali její kategorii a atributy, její „sociální identitu“, svou roli tu totiž hrají i osobní atributy jako „čestnost“ a strukturální atributy jako „povolání“ (Goffman, 1997: 9 – 10).

O přístupu zaměstnavatelů a negativních zkušenostech s nimi hovoří i Kamila.

Je to hrůza. Já už jsem v podstatě rezignovala. Mám pocit, že se neustále vnucuju. A taky mi řekli, že bych potřebovala mít vyšší vzdělání. Ale neřekli mi to všude, jen když jsem se ucházela třeba o nějaký odbornější zaměstnání. A je pravda, že občas jsem měla takový pocit, že to byla jen zástěrka toho, aby mě nemuseli zaměstnat. Protože viděli prostě holku na vozíku a zalekli se toho, což se mi nestalo jen jednou. To se stává v mnoha případech. Já to teda ani neuvádím v životopise a pak vidím to jejich zděšení, když tam přijedu na vozíku. (Kamila)

Kamila popisuje mimo jiné také to, že společnost/zaměstnavatelé vesměs trvají na vizuální normě těla, na vizuálně zdravém těle. Strategií hendikepovaných je v mnoha případech to, že svůj hendikep v životopisech zapírají, o to větší „překvapení“ pak pro zaměstnavatele je, pokud přijde osoba používající vozík, jako v případě Kamily. Kamila přesně v tomto případě hovoří o stereotypním myšlení zaměstnavatelů, kdy je pro ně důležité „normální, zdravé“ tělo, které splňuje představy o tom, že pouze toto tělo může být soběstačné. Naopak hendikepované tělo ve spoustě lidí vyvolává předsudky a pocit, že nemůže splnit všechny požadavky.

Ne všichni respondenti se setkali se speciálními požadavky na vzdělání či s požadavky na vyšší vzdělání.

„Mně nikdo nikdy neřekl, že bych měl mít vyšší vzdělání nebo tak něco. Mně prostě rovnou řekli, že jsem nemocnej a jako pro nemocnýho pro mě nemaj práci. Je to smutný, ale aspoň se nevymlouvali na to, že bych potřeboval vysokou školu nebo něco podobnýho.“ (David)

David je jeden z mála respondentů od něhož nebylo vyšší/dostačující vzdělání požadováno. V případě Davida je však nutné dodat, že on si práci již delší dobu neshání a

byl pouze na dvou pohovorech. Dle jeho slov už se ani s žádným zaměstnavatelem netouží potkat a účastnit se nějakého dalšího pohovoru. Avšak hovoří o tom problému, který jsem již zmiňovala výše, a to, že hendikepovaný člověk je stigmatizován majoritní společností.

Také Martin se nesetkal se speciálními požadavky na vzdělání, avšak byl také odmítnut kvůli své „nemoci“.

Já jsem se nesetkal s tím, že by ode mě bylo požadováno vyšší vzdělání. To ne, to si opravdu nevzpomínám. Je pravda, že jsem pracoval jen na brigádách, ale tak ten strach zaměstnavatelů z toho, že nebudu moct plně pracovat, tak to v podstatě chápu. Já jsem ani nemohl s tou mojí nemocí, která se ozývala, kdy chtěla. Byl jsem docela indisponován a v podstatě jsme ještě do dneška. Spíš mi řekli, na rovno, že se bojí toho, že bych nemohl pracovat. (Martin)

Martin se však setkal také s odmítnutím z toho důvodu, že je hendikepovaný. V jeho případě šlo opět o nadřazení hendikepu nad jeho dovednosti a pracovní zkušenosti. Hendikepovaná těla jsou svým způsobem omezena v možnostech svobodného výběru. Disciplinování, omezování a podrobování lidských těl kritizuje Garland-Thomson (1997), podle které nejenže tyto tlaky směřují ke standardizovanému tělu podřizujícímu se normě, ale snižují hodnotu člověka s hendikepem.

Respondenti mají s požadavky na vzdělání odlišné zkušenosti, jak vyplývá z výše uvedených citací. I přesto, že se někteří z nich nesetkali se speciálními požadavky na vzdělání, či doplnění si vzdělání, náznaky diskriminace ze strany zaměstnavatelů přece jen byly. Ať už to byla nedostatečná praxe, či samotná nemoc. V mnoha případech se zaměstnavatelé zalekli již toho, že se o zaměstnání uchází „viditelně hendikepovaná“ osoba. Zde je zřejmé, že zaměstnavatelé velmi často dávají především na první dojem. Prioritní jsou pro ně především uchazeči, kteří zapadají do normy společnosti. O normě lidského těla hovoří ve svém textu Davis. Lidé s hendikepem, kteří nezapadají do konceptu normovaného těla, jsou považováni za deviantní a jsou podrobováni represím. Ty mívají podobu konkrétních zásahů do jejich života, nálepky jinakosti, domnělého spojení s další mentální, nebo fyzickou poruchou, ale především jsou spojeny s představou o jejich snížených schopnostech na různých úrovních společenského života (Davis, 1997: 19-22).

Nejzávažnějšími momenty jsou v tomto případě především bariéry ve vzdělání, v umožnění vzdělání hendikepovaným. To se projevuje především přesouváním zodpovědnosti na hendikepovaného člověka, který se v podstatě nemůže spolehnout na pomoc státu. Dalším momentem je segregace hendikepovaných dětí a dětí bez hendikepu, kdy dochází k diskriminačnímu jednání už z toho důvodu, že dětem se v podstatě uzavírá možnost dalšího studia. Pokud už člověk dosáhne možnosti studovat, musí vynakládat v mnoha případech nemalé finanční částky na své studium.

4.2.4 Vztah hendikepu a profesní identity

Vztahy na pracovišti byly pro respondenty velmi citlivým tématem. Zejména z toho důvodu, že ne vždy byly především jejich začátky na pracovišti kladné a příjemné. V podstatě téměř od všech jsem se dozvěděla, že musejí své kolegy a kolegyně neustále přesvědčovat o tom, že jsou své práce schopni a zvládají je i bez nějaké speciální pomoci okolí.

Nejhorší je, že oni si počkají, jestli něco umíte a když něco umíte, tak začnou tlačit, že jako nechtěj nevidícího. A pak ty vidící časem zjistí, že to není tak, jak si představují, že vám budou muset otevírat dveře, vodit vás na záchod. To byly takový ty nepříjemný věci. Je to jakoby v sekcích. Najednou zjistili, že si udělám sám kafe, že se o sebe postarám, že mě nemusí nikam vodit a pak se to otočilo, zase tam začal bejt vstup, jako že chtějí pomáhat, viděli nějaký pořad v televizi, tak chtěli zase pomáhat, a tak jsem se musel zas obráceně obhájit, jako že nechci žádnou pomoc. (Vlastimil)

Vlastimil hovoří o problematice předsudků ze strany spolupracujících. Ti jsou ovlivněni v mnoha případech myšlením většinové společnosti a mají pocit, že hendikepovaní lidé sami nic nedokáží. Někdy dochází až k těm případům, že se snaží hendikepovanému člověku pobyt na pracovišti co nejvíce znepříjemnit.

Podobné zkušenosti jako Vlastimil má také Kamila a Šárka.

Bylo to dost těžký. Oni mají nejdřív pocit, že se jim tam vloudil někdo, kdo jim to prostředí totálně naruší. A navíc ženská, takže mají pocit, že se vám

budou muset nějak speciálně věnovat. A vy jim musíte neustále dokazovat, že vše zvládnete sama a že nepotřebujete pomoc. A je to hrozně těžký. Protože tam jsou lidi, a s tím jsem měla zkušenosti, který se vám to vaše snažení budou chtít mermomocí narušit. A u mě to byla jedna kolegyně, která mi pořád dělala naschvály. Schválně mi zavírala dveře, když jsem si je nechala otevřené, žalovala na mě vedoucímu věci, které nebyly pravdivý. Jsou tam ale i lidi, který jsou na vás moc milí a snaží se, aby vám tam bylo co nejlépe. (Kamila)

Také v případě zkušeností Kamily se ukazuje, jak funguje stigmatizace a předsudky. Kamila poukazuje na skutečnost, že hendikepovaní lidé musí neustále těm „zdravým a schopným“ dokazovat, že jsou pro dané povolání kompetentní a jsou schopni jej vykonávat i bez cizí pomoci. „Společnost od hendikepovaných na základě stereotypního uvažování očekává, že budou jako příslušníci určité skupiny automaticky jednat způsobem, který jim společnost přisuzuje. Po stigmatizovaném se žádá i to, aby se viděl a jednal z pohledu druhého uskupení“ (Goffman, 1997: 130-133). Proto hendikepovaný člověk je nucen dokazovat společnosti, že není tím, za koho ho oni považují, tím „neschopným“ tělem, které potřebuje neustále pomoc druhých lidí.

Co se týče genderového aspektu, u výpovědi Kamily se ukazuje, že pokud je uchazečem o zaměstnání žena s hendikepem, mají kolegové a kolegyně v práci pocit, že se jí budou muset nějak speciálně věnovat a pomáhat jí. V podstatě ženu, která je také hendikepovaná, považují za „slabou“, za tu, která není schopna takového pracovního nasazení jako muž, který je považován za fyzicky zdatnějšího. Muži zpočátku také vnímali negativní reakce od spolupracujících, avšak mnohdy pouze z počátku. Avšak u žen tyto projevy soucitu a neustálé pomoci přetrvávaly i několik měsíců. „*Když jsem je prosila, ať mě tolik nekontrolují, tak mi řekli, že musí, jakožto slabší pohlaví, aby se mi něco nestalo*“ (Šárka). V podstatě se liší vztah okolí k hendikepované ženě a muži, kdy je žena považována za tu slabší, zatímco muž je považován za silnějšího a fyzicky zdatnějšího.

Já mám pocit, že se mě kolegové štítí. Nebo spíš hlavně ze začátku. Protože pak oni zjistí, že ta moje nemoc není nijak nakažlivá a že můžou bejt klidní. Ale je to hodně těžký. Spousta lidí se s váma nebaví a tak ani nemáte s kým chodit na obědy a taky se mi stalo, že mě třeba nezvali na společný večeře a tak podobně. Tyhle zkušenosti jsem měla v obou předchozích pracích. Jsou

lidi, který přijdou na to, že to není nakažlivý, ale těch je hodně málo. A většinou jsou to lidi, který tam pracují dlouho, takže se spíš postaví na stranu těch, který se mě štítí a baví se spíš s nima, to je samozřejmý, než s nemocnou holkou, která tam je teprve chvíli. (Šárka)

Šárka oceňuje, že si hendikepovaní lidé zachovávají společenský kredit, jsou vzdělaní, zaměstnaní a soběstační. Podobně jako pro dominantní společnost je pro ni důkazem fyzické zdatnosti uplatnění se na trhu práce. McRuer tvrdí, že ten, kdo naplňuje „koncept povinné tělesné zdatnosti“, plní očekávání společnosti, navazuje „normální“ sociální vztahy a je uplatňuje se i na trhu práce. Ti, kteří nejsou schopni normám dostát, bývají zachyceni systémem zdravotnických a sociálních služeb a zachází se s nimi jako s lidmi s hendikepem, lidmi, kteří jsou nesoběstační a vyžadují pomoc (McRuer, 2006: 91-92). Povinná tělesná zdatnost také významně ovlivňuje vstup člověka na trh práce.

V případě Marie a Martina nešlo o nějaké napjaté vztahy mezi kolegy a kolegyněmi na pracovišti.

„Já si nemůžu stěžovat, mám moc dobrý kolektiv v muzeu a jsem za to moc ráda, protože moc dobře vím, jaký lidi dokážou být. Tady je to opravdu v klidu a všichni jsou moc fajn.“ (Marie)

„Setkal jsem se spíš s tím, že se lidi báli o to, abych mohl pracovat a aby se mi třeba neudělalo špatně. To mi jako řekli, že pokud mi něco bude, ať jim to řeknu a odpočinu si. To jsem z jejich strany ocenil, protože to pro mě bylo důležité. Že mě neignorovali a vlastně respektovali to, že můžu bejt někdy unavenej a potřebuju si občas oddychnout. Ale s tím jsem tam nastupoval. My máme vztahy moc dobrý a neměnil bych.“ (Martin)

Z výpovědí jednotlivých respondentů je evidentní, že každý má s kolegy na pracovišti jiné zkušenosti. Respondenti připouštějí, že do pracovního procesu vždy vstupují s určitými obavami, jak se k nim budou jejich budoucí kolegové chovat. Zdůrazňovali však také fakt, že pokud dokáží svým kolegům, že jsou na danou práci

kompetentní a mnohdy jí zvládnou lépe nežli „zdraví“ jedinci, posiluje to jejich sebevědomí a víru v sebe sama.

ZÁVĚR

Na závěr této diplomové práce bych chtěla celkově zhodnotit a shrnout výsledky zkoumání a výstupy, které z analytické části vycházejí. Dále bych také celkově zhodnotila metodologickou stránku celé práce. Celkové psaní diplomové práce společně s přípravou a studováním zákonů a literatury mi zabralo necelé dva roky, za tu dobu jsem byla schopná pochopit mnohé souvislosti, především také mi pomohly i moje vlastní zkušenosti z pohledu osoby hendikepované, která si hledala práci.

Problematikou zaměstnávání osob s hendikepem se zabývám již delší dobu, jak už jsem nastínila v úvodu, tak především z toho důvodu, že i já jsem měla problém se sháněním práce. Problematika zaměstnávání hendikepovaných osob je sama o sobě problematikou velmi obsáhlou a lze ji zkoumat a věnovat se jí z několika možných úhlů. Já jsem vycházela především ze Zákona o zaměstnanosti, dále z oficiálních vládních dokumentů a velmi cenné byly rozhovory se samotnými hendikepovanými lidmi, jejichž situaci jsem mohla také porovnat se situací svojí. Zaměřila jsem se na několik konkrétních problémů, které pokládám za důležité a ty jsem analyzovala z hlediska oficiálních dokumentů a snažila se je propojit s rozhovory hendikepovaných respondentů a respondentek a dále pak také s výpověďmi lidí z úřadů práce. Jak se však ukázalo, ne vždy se realita shoduje s tím, co by mělo být oficiálně fungující a platné.

Téma zaměstnávání hendikepovaných mám nyní, díky této práci, možnost chápat a vnímat v širších souvislostech. Dříve jsem problém vnímala především hlavně skrze sebe sama a svých vlastních zkušeností. Práce s odbornou literaturou, zákony a autentickými výpověďmi mi pomohla rozšířit si obzory a téma vnímat z několika různých pohledů. Například dříve jsem si neuvědomovala fakt, jak moc důležité je pro osoby s hendikepem vzdělání a jak není mnohdy snadné se k onomu vzdělání dostat.

Především také díky polostrukturovaným rozhovorům jsem mohla vnímat výpovědi, jejich podobnosti a odlišnosti. O možnosti použít polostrukturované rozhovory jsem dlouho nepřemýšlela, pro už hovořilo zejména to, že jsem se v průběhu rozhovorů mohla ptát na jakékoliv doplňující otázky, pokud bylo potřeba něco dovysvětlit. Díky těmto rozhovorům mi respondenti a respondentky umožnili nahlédnout do svého soukromí, ale pouze do té míry, jak jim samotným to vyhovovalo. Avšak jak jsem se sama přesvědčila, respondenti a respondentky byli velmi sdílní a o svých životech a zkušenostech se rozvyprávěli velmi živě a poutavě, odhalili také sebemenší detaily ze svého soukromí, aniž bych je k tomu sama nabádala. O něco složitější to bylo v případě rozhovorů s lidmi

z úřadů práce, kteří mnohdy vyprávěli velmi stručně a například o samotné diskriminaci osob na trhu práce nechtěli moc obsáhleji hovořit.

Velmi důležitým tématem pro moji práci byla diskriminace na pracovním trhu na základě pohlaví. Této problematice se věnuji jak v teoretické, tak i v analytické části, kde dávám prostor tomu, jak hendikepovaní diskriminaci na základě pohlaví vnímají, pokud ji tedy vůbec vnímají. V teoretické části vycházím především z „feministických studií postižení“, zabývám se také konceptualizací hendikepu a tím, jak hendikepovaní lidé vnímají sebe sama. Důležité je také propojení s konceptem stigmatu a tím, jak na hendikepované lidi nahlíží veřejnost a jak se vnímání lidí s hendikepem proměňovalo a neustále proměňuje. Cílem je ukázat především to, jakými způsoby bylo a je nahlíženo na tělo s hendikepem, jak je prezentované a jaké to může mít implikace pro konkrétního člověka s hendikepem. Na hendikep také nahlížím z úhlu medicínského, kulturního a sociálního modelu.

Navazující kapitola zkoumá jak perspektivní vývoj na trhu práce, tak i přístup státní správy k problematice uplatnění hendikepovaných na pracovním trhu. Ukazují nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které by měly lidem pomoci snadněji si najít zaměstnání a také si jej následně udržet, což je velmi důležité. Podrobně se věnuji také úřadům práce z toho hlediska, jaké služby hendikepovaným a specializované programy pro hendikepované nabízejí a zda je skutečně nabízejí. Zjištěním pro mě byl především fakt, že většina programů, které úřady práce nabízejí hendikepovaným, jsou v podstatě nedostupné.

Z hlediska genderu, který v práci zkoumám, je důležité zaměřit se na analýzu politiky rovných příležitostí, k čemuž mi v práci posloužily *Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2010 a 2009*. Tuto analýzu doplňuji také o výpovědi respondentů a respondentek, o jejich vlastní zkušenosti s genderovou diskriminací při hledání práce.

Následuje analýza *Národních plánů*, kde se zabývám především otázkami, jak dalece účinná jsou opatření vydávaná Vládou České republiky. Dokumenty vzájemně porovnávám a následně zkoumám, zda jsou daná opatření účinná, především na základě výpovědí hendikepovaných lidí a lidí z úřadů práce.

V části, která se věnuje analýze rozhovorů, v zájmu zachování anonymity, představuji formou krátkých medailonků respondenty a respondentky.

Respondenti a respondentky se shodli především na faktu, který byl evidentní již od samotného začátku, že hledání práce není vůbec jednoduché, zvláště, pokud je uchazeč o práci hendikepovaný. Jako hlavní problém, a na tom se většina respondentů shodla, je

především nedostatečné vzdělání. Kritika směřovala především na neumožnění vzdělání dítěti s hendikepem a následně pak nemožnost navštěvovat střední či později vysokou školu. Problematice vzdělávání se věnují samotné *Národní plány* v každém období, nicméně tato situace se však nepodařila doposud nějak efektivně vyřešit. Na mezery ve vzdělávání upozorňují také mnohé výzkumy, například „Výbor dobré vůle Nadace Olgy Havlové“ či „Národní ústav odborného vzdělávání“, jejichž výzkumy jsem v práci také uváděla. Na tuto segregaci „zdravých“ a „nemocných“ dětí poukazovali téměř všichni respondenti.

Zajímavé bylo téma genderu a jeho odlišné vnímání samotnými respondenty a respondentkami. Někteří si genderovou diskriminaci uvědomují, jiní naopak nikoliv. Především ženy, u kterých je například genderová diskriminace evidentní, si ji nepřipouštějí a uvádějí, že u nich je zásadní to, že jsou diskriminované především na základě toho, že jsou osoby s hendikepem. Konkrétně respondentkám byly nabízeny rekvalifikační kurzy, určené pouze pro ženy, nebo například byla respondentka odmítnuta v zaměstnání z toho důvodu, že daná práce je pouze pro muže. Naopak odlišná je situace u mužů, kteří si jsou vědomi diskriminace žen na pracovním trhu. Oni sami se s genderovou diskriminací nesetkali. Avšak, jak samotné ženy uvedly, nebo si samy uvědomovaly, pokud žena onemocní v průběhu pracovního procesu, je velmi problematické se pak na pracovní trh vrátit zpět. Co se týče samotných úřadů práce, neregistrují větší nezaměstnanost u konkrétního pohlaví, nezaměstnanost hendikepovaných na základě pohlaví je víceméně vyrovnaná. Nezaznamenali také to, že by zaměstnavatelé na určité místo požadovali pouze ženu, nebo muže. Dle mého názoru výpovědi nebyly úplně objektivní, především z toho důvodu, že lidé z úřadů práce nechtěli o diskriminaci nějak otevřeně mluvit.

Odlišné bylo také vnímání hendikepovaných žen a mužů, pokud se ucházeli o práci, nebo už byli v pracovním procesu. Ukázalo se, že pokud je uchazečem o zaměstnání žena s hendikepem, mají kolegové a kolegyně v práci pocit, že se jí budou muset nějak speciálně věnovat a pomáhat jí. V podstatě ženu, která je také hendikepovaná, považují za „slabou“, za tu, která není schopna takového pracovního nasazení jako muž, který je považován za fyzicky zdatnějšího. Muži zpočátku také vnímali negativní reakce od spolupracujících, avšak mnohdy pouze z počátku. Avšak u žen tyto projevy soucitu a neustálé pomoci přetrvávaly i několik měsíců. V podstatě se liší vztah okolí k hendikepované ženě a muži, kdy je žena považována za tu slabší, zatímco muž je považován za silnějšího a fyzicky zdatnějšího.

Dalším obsáhlým tématem byly bariéry při hledání zaměstnání. Jak už jsem zmínila výše, zásadní je především nedostatečné vzdělání, od kterého se pak situace při hledání zaměstnání odvíjí. Nejen vzdělání je však bariérou. Sami respondenti často uváděli, že veliká nezaměstnanost hendikepovaných je dána především díky předsudkům zaměstnavatelů, se kterými se často setkávali. *Národní plány* si kladou za cíl, aby všichni lidé, bez ohledu na zdravotní stav, měli zaměstnání, chtějí odstranit diskriminaci na pracovním trhu a také odstranit předsudky veřejnosti o hendikepovaných lidech, například formou různých reklamních kampaní. Avšak zatím se to daří velmi pomalu, dle názorů respondentů. Někteří se setkávají s problémy už na samotných úřadech práce, kdy jsou odbyti s tím, že práci nemají zdraví lidé, natož nemocní. Další problém pak nastává u samotných zaměstnavatelů. I s tím mám já své osobní zkušenosti. Pokud hendikep člověka není na první pohled vidět, zaměstnavatelé s ním jednají seriózně, se zájmem. Avšak pokud člověk uvede, že má určitá zdravotní omezení, zaměstnavatelé začínají z dané situace „couvat“ a zaměřují se především na to, jak často jste nemocný, jak moc vás zdravotní hendikep omezuje v práci apod. I přesto, že na takové otázky zaměstnavatelé nemají právo se ptát, je tato praxe stále běžná. V hendikepovaných lidech takovéto otázky mnohdy vyvolávají pocity méněcennosti a pocitu, zda vůbec někam patří. Tyto pocity přispívají k uzavření kruhového procesu a odklonu od pracovního trhu (Sirovátka, 1997: 16). Jak jsem uvedla v analytické části, je potřeba na této problematice dále pracovat, i prostřednictvím *Národních plánů*, aby se situace a pozice hendikepovaných na trhu práce výrazně zlepšila a oni nebyli na okraji společnosti, kam se mnohdy nedobrovolně dostávají.

Další kapitolu tvoří téma vztahů na pracovišti. Odlišné reakce vnímali také respondenti od kolegů a kolegyn v zaměstnání. Mnohdy se setkali například se závistí, že má například hendikepovaná osoba větší komfort, i když tomu tak ve skutečnosti nebylo. Někdy se také projevuje soucit a lítost, někdy naopak pokus o to, hendikepované osobě pobyt v zaměstnání co nejvíce znepříjemnit. Na čem se však respondenti shodli, je fakt, že pokud už jsou do nějaké práce přijati, vedení se k nim chová jako k ostatním zaměstnancům a nijak je neupřednostňuje, což mnozí hendikepovaní velmi oceňují a vnímají pozitivně. Nechtějí, aby se s nimi zacházelo jako s někým, kdo se od společnosti odlišuje a potřebuje nějakou speciální péči. Hendikepovaní nepotřebují lítost ani soucit. Potřebují zejména to, aby se s nimi zacházelo jako s rovnocennými partnery a byli součástí společnosti.

Osoby s hendikepem velmi oceňují svoje blízké a přátele. Oceňují zejména jejich

podporu, pokud například delší dobu nemohou najít zaměstnání. Naopak našel se jeden respondent, pro kterého byla péče rodiny spíše na obtíž. Negativní jsou zkušenosti především na různých úřadech, kde mají osoby s hendikepem pocit, že úředníky a úřednice mnohdy svými požadavky obtěžují. Ale opět velmi záleží na situaci. Jak se respondenti shodli, mnohdy je pro ně problematičtější vnímat projevy soucitu a lítosti, nežli například nějaké posměšky od veřejnosti. Vnímání hendikepovaných je odlišné zejména v tom případě, pokud je hendikep na první pohled vidět, či nikoliv. Pokud je hendikep viditelný, lidé mnohdy sami nevědí, jak se k osobám s hendikepem chovat, zda jim pomoci, či nikoliv, zda je oslovit, nebo naopak si jich nevšímat. Jakoby se společnost teprve s hendikepovanými učila žít.

Rozporuplné reakce se objevovaly na fungování úřadů práce. Úřady práce by měly nabízet různé specializované kurzy, poradenství, rekvalifikaci, pracovní rehabilitaci, samotné dokumenty na tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti upozorňují a lidé z úřadů práce o nich hovoří. Avšak jak jsem se dozvěděla z výpovědí hendikepovaných, mnohdy jim tyto programy a rehabilitace nebyly nabídnuté. Je potřeba na tomto problému dále pracovat, neboť si myslím, že výše uvedené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti by byly velmi účinné, pokud by je měli hendikepovaní lidé možnost využívat a například tak měli možnost setkávat se přímo se zaměstnavateli na tréninkovém pracovišti.

Touto diplomovou prací samozřejmě daná problematika zaměstnávání osob s hendikepem není vyčerpávající. Téma lze zkoumat z několika různých pohledů, například detailněji z pohledu školství, detailněji z pohledu úřadů práce, ve srovnání státní politiky zaměstnanosti například České republiky v rámci států Evropské unie. Samotné zkoumání problematiky by vydalo na další obsáhlé práce.

POUŽITÁ LITERATURA

Literatura

- Asklöf, Cecilia. 2003. Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů. Praha: Institut pro místní správu.
- Bourdieu, Pierre. 2000. *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum.
- Brisenden, Simon. 1998. Independent Living and The Medical Model of Disability. In Shakespeare, Tom. 1998. *The Disability Reader: Social Science Perspectives*. London: Cassell.
- Brožová, Dagmar. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Crow, Liz. 1996. Including All of Our Lives. Renewing the Social Model of Disability. In Barnes Colin, Mercer Geof (eds). 1996. *Exploring the Divide: Illness and Disability*. Leeds: The Disability Press.
- Couser, Thomas. 1997. Disability, Life Narrative and Representations. In Davis, Lennard J. (eds), 1997. *The Disability Studies Reader*. New York and London: Routledge.
- Davis, Lennard J. 1997. Constructing normalcy: The bell curve, the novel, and the invention of the disabled body in the nineteenth century. In Davis, Lennard J. (eds), 1997. *The Disability Studies Reader*. New York and London: Routledge.
- Denzin, Norman K., Lincoln, Yvonna S. 1994. Introduction: Entering the field of qualitative research. In Denzin, Norman K., Lincoln, Yavonna S. 1994. *Handbook of qualitative research*. London: SAGE Publications.
- Disman, Miroslav. 2008. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, Univerzita Karlova v Praze.
- Finkelstein, Vic. 1981. To Deny or Not to Deny Disability. In Brechin, Ann. *Handicap in a Social World*. Sevenoaks: Hodder .and Stoughton.
- Froschl, Merle, Rubin, Ellen, Sprung, Barbara. 1999. *Connecting Gender and Disability*. In Gender and Disabililty Digest. Newton, MA: Women's Educational Equity Act Resource Center.
- Garland-Thomson, Rosemarie (eds). 1996. *Freakery: Cultural Spectacles of the Extraordinary Body*. New York and London: New York University Press.
- Garland-Thomson, Rosemarie. 1997. *Extraordinary Bodies: Figuring Physical Disability in American Culture and Literature*. New York: Columbia University Press.
- Garland-Thomson, Rosemarie. 1997. Integrating Disability, Transforming Feminist Theory. In Davis, Lennard J. (eds), 1997. *The Disability Studies Reader*. New York and London: Routledge.

- Garland-Thomson, Rosemarie. 2001. *Re-shaping, Re-thinking, Re-defining: Feminist Disability Studies*. Washington: Center for Women Policy Studies.
- Garland-Thomson, Rosemarie. 2005. Feminist Disability Studies. In *Signs: Journal of Women in Culture and Society*. Chicago: The University of Chicago. vol 30, no 2.
- Goffman, Erving. 1997. Selection from Stigma. In Davis, Lennard J. (eds), 1997. *The Disability Studies Reader*. New York and London: Routledge.
- Goffman, Erving. 2003. *Stigma: poznámky o způsobech zvládnání narušené identity*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON.
- Hendl, Jan. 2008. *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. Praha: Portál. Hooks, bell. 2000. *Where We Stand – Class Matters*. New York – London: Routledge.
- Horská, Stanislava. 2000: Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.
- Hutař, Jan. 2009. *Sociálně právní minimum pro osoby se zdravotním postižením*. Praha : Národní rada osob se zdravotním postižením ČR.
- Chaloupková, Jana, Šalamounová, Petra, 2004. *Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky.
- Jesenský, Jan. 1995. *Uvedení do rehabilitace zdravotně postižených*. Praha: Karolinum, Univerzita Karlova v Praze.
- Kolářová, Kateřina. 2009. Gender Metaphors of Disability: On Intersections of Gender and Disability. In Knotková – Čapková, B (eds.). *Ročenka Katedry genderových studií 2009/2010*. Praha: Univerzita Karlova v Praze.
- Křížková, Alena, Pavlica, Karel. 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha : Management Press.
- Langmore, Paul K., 1987. „Screening Stereotypes: Images of People in Television and Motion Picture“. In Garner, Alan, Joe, Tom. (eds). *Images of the Disabled, Disability Images*“ London, New York: Praeger.
- Maříková, H. 2003. *Česká žena na trhu práce*. Pp. 185-195 in Rod ženský. Praha: SLON.
- McRuer, Robert. 2006. Compulsory Able-Bodiedness and Queer/Disabled Existence. In Snyder, Sharon, Garland-Thomson, Rosemarie, Brueggemann, Brenda Jo, 2006. *Disability Studies. Enabling the Humanities*. New York: Modern Language Association.
- Meekosha, Helen. 2004. *Gender and Disability*. Sydney: School of Social Work, University of New South West.

Morris, Jenny. 1999. *Pride Against Prejudice: Transforming Attitudes to Disability*. London: The Women's Press.

Murphy, Robert. 2001. *Umlčené tělo*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON.

Opatřilová, Dagmar. 2005. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. Brno: Masarykova univerzita

Pfeiffer, David, 1998. *The ICIDH and the Need for its Revision*. *Disability and Society*. 1998, vol 13, no 4

Pfeiffer, David. 2001. The Conceptualization of Disability. In Altman, Barbara, Barnartt, Sharon (eds.). 2001. *Exploring Theories and Expanding Methodologies: Where we are and where we need to go*. Research in Social Science and Disability. London: Elsevier Science. Vol. 2

Reinharz, Shulamit. 1992. *Feminist methods in social research*. New York: Oxford University Press.

Sirovátka, Tomáš. 1997. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno, Boskovice : Albert.

Shakespeare, T. 1996. Power and prejudice: Issues of gender, sexuality, and disability. In Barton, Len (eds.), *Disability and society: Emerging insights*. New York: Longman.

Shakespeare, Tom, Watson, Nicholas. 2002. The *Social Model of Disability: An Outdated ideology?* In „Research in Social Science and Disability“. London: Elsevier Science. Vol.2

Snyder, Sharon, Mitchell, David. 2005. *Cultural Locations of Disability*. London and Chicago: The University of Chicago Press.

Spivak, Gayatri Chakravorty, Gunew, Sneja. 1986. *Questions of Multiculturalism* In Hecate. November 30. 1986. Volume 12, Issue 1-2.

Sullivan, Martin. 2005. Subjected Bodies: Paraplegia, Rehabilitation and Politics of Movement. In Tremain, Shelly (eds.). 2005. *Foucault and the government of disability*. Michigan: University of Michigan Press.

Šesták, Jan. 2007. *Chráněná dílna – nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky.

Titzl, Boris. 2000. *Postižený člověk ve společnosti*. Praha : Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy.

Trhlíková, Jana, Úlovcová Helena, Vojtěch Jiří. 2010. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání: šetření mladistvých, kteří jsou po ukončení základní školy evidováni jako uchazeči na úřadech práce ČR*. Praha: Národní

ústav odborného vzdělávání.

Vítková, Marie. 2006. *Somatopedické aspekty*. Brno: Paido.

Votava, Jiří, 2003. *Ucelená rehabilitace lidí se zdravotním postižením*. Praha: Karolinum, Univerzita Karlova v Praze.

Wendell, Susan. 1997. Toward a Feminist Theory Disability. In Davis, Lennard J. (eds), 1997. *The Disability Studies Reader*. New York and London: Routledge.

Analyzované dokumenty

American with Disabilities Act. Dostupné z <<http://www.ada.gov/>>

Convention on the right of person with disability. Dostupné z <<http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>>.

Vláda České republiky. 2009. *Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2010 a 2009*. Dostupné z <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska-prava/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-1998---2008-39251>>

Národní rada osob se zdravotním postižením. 2012. *Národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům na léta 1992-1994*. Dostupné z <www.nrzp.cz/dokumenty/np-ozp.pdf>

Národní rada osob se zdravotním postižením. 2012. *Národní plán pro vyrovnání příležitostí pro občany se zdravotním postižením z roku 1998*. Dostupné z <www.nrzp.cz/dokumenty/np-ozp.pdf>

Národní rada osob se zdravotním postižením. 2012. *Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006-2009*. Dostupné z <www.nrzp.cz/dokumenty/np-ozp.pdf>

Národní rada osob se zdravotním postižením. 2012. *Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 – 2014*. Dostupné z <www.nrzp.cz/dokumenty/np-ozp.pdf>

Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů, 2009, 2010. Dostupné z <http://www.feminismus.cz/download/GS_stin.pdf>

Vláda České republiky. 2010. *Zpráva o plnění opatření Národního plánu vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010–2014*. Dostupné z <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty-zprava-o-plneni-opatreni-narodniho-planu-vytvareni-rovnych-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-1010-2014-v-roce-2010-86415>>

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Dostupné z <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/umluva-o-pravech-osob-se-zdravotnim-postizenim--70247/>>

Zpráva o stavu lidských práv v České republice za rok 2009 a 2010.
Praha: Český helsinský výbor.

Internetové zdroje

Čermáková, Marie, 2000: Zaměstnanost, pracovní kompetence a perspektivy české pracující ženy. Dostupné z <<http://www.soc.cas.cz/articles/cz/22/121/Cermakova-M.-2000-.Zamestnanost-pracovni-kompetence-a-perspektivy-ceske-pracujicici-zeny-.In-Marikova-H.-ed.-Promeny-soucasne-ceske-rodiny-Rodina-gender-stratifikace-.ISBN-80-85850-93-1.html>>

Hašková, Hana, Křížková, Alena. 2003. Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce. [cit. 25. 8. 2010]. Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>>. (Postavení žen na trhu práce, 2003).

Europa. 2010. Strategy for equality between women and men 2010 – 2014. Dostupné z <europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_en.htm

www.nuov.cz/pro-zaky-se-zdravotnim-postizenim-neni-volba-stredni-skoly, Národní ústav odborného vzdělávání [cit. 5. června 2012]

www.roska.eu/archiv-akci/bezbarierove-pracoviste-tolerance-pomohlo-k-praci-340-postizenym.html. Unie Roska [cit. 5. června 2012]

www.mesec.cz

www.nfozp.cz

www.nrzp.cz

Použité výzkumy

Průzkum podmínek studia studentů se zdravotním handicapem na vysokých školách v ČR. 2010. Výbor dobré vůle – Nadace Olgy Havlové.

Zákony

Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Ústava České republiky – ústavní zákon č. 1/1993 Sb.

Listina základních práv a svobod – Usnesení ČNR č. 2/1993 Sb.

Zákon o zaměstnanosti - zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Příloha č. 1
KÓDOVACÍ KNIHA

ZAMĚSTNÁNÍ	Vlastní představy	<p>Stejný přístup</p> <p>Neodlišovat postižené</p> <p>Celý pracovní úvazek</p> <p>Raději pracovat, než být doma</p> <p>Nezavírat oči</p> <p>Kurzy</p> <p>Umožnění vzdělání</p> <p>Upozornění na situaci</p>
	Překážky	<p>Nutnost shánět si práci sám/sama</p> <p>Neochota úřadů práce</p> <p>Neochota zaměstnavatelů</p> <p>Předsudky o hendikepovaných</p> <p>Vzdělání</p>
	Postoj k práci	<p>Minulý režim – více možností</p> <p>Vděčnost za zaměstnání</p> <p>Ochota jakéhokoliv zaměstnání</p> <p>Přivýdělek</p>
	Negativní zkušenosti	<p>Odlišné zacházení zdravý, nemocný</p> <p>Výpověď kvůli krizi = záminka</p> <p>Ponížení</p> <p>Kolegové/kolegyně</p> <p>Využívání</p>
	Předsudky	Předsudky zaměstnavatelů

		<p>Předsudky okolí</p> <p>Postižený nic neumí</p> <p>Předsudky od kolegů/kolegyň</p>
GENDEROVÉ ASPEKTY	Genderové aspekty hendikepu	<p>Gender, hendikep a pracovní trh hendikepu</p> <p>Muž s hendikepem v zaměstnání</p> <p>Žena s hendikepem v zaměstnání</p> <p>Společné momenty</p>
	Genderové aspekty v zaměstnání	<p>Genderové aspekty v zaměstnání z pozice mužů</p> <p>Genderové aspekty v zaměstnání z pozice žen</p> <p>Genderové aspekty v zaměstnání z pozice úřadů práce</p>
VNÍMÁNÍ SEBE SAMA	Vnímání sebe sama	<p>Definování sama sebe</p> <p>Osobnostní rysy respondentů/ek</p> <p>Vnímání vlastní situace</p> <p>Ústraní</p> <p>Okraj společnosti</p> <p>Izolace</p>
	Vědomí hendikepu	<p>Očekávání</p> <p>Uvědomění hendikepu</p> <p>Nemožnost vlastní obrany</p> <p>Svět zdravých a nemocných</p>
	Zdraví lidé	<p>Sobeckost</p> <p>Sřet se společností bez hendikepu</p> <p>Vztah k lidem s hendikepem</p> <p>Ztráta přátel</p> <p>Úspěch</p>
	Volný čas	<p>Nadbytek</p> <p>Propojení volného času a práce</p>

		Doplnění kvalifikace
--	--	----------------------

Příloha č. 2

Otázky pro respondentky a respondenty

zdravotně znevýhodnění lidé:

1. vlastní představy, očekávání:

Co od zaměstnávání očekáváte?

Kolik prostoru mu dáváte? Kolik máte volného času a kolik byste ho chtěl/a mít?

Jak se představujete vaše ideální zaměstnání, jaké zaměstnání byste si přál/a, pokud byste nebyl/a vystaven/a žádnému zdravotnímu omezení?

Jak moc je pro vás zaměstnání důležité?

Co očekáváte od potencionálního zaměstnavatele?

Jaký druh pracovního úvazku by byl pro vás ideální a proč?

2. bariéry při hledání zaměstnání

Jste v současné době zaměstnán/a?

2.1 ODPOVĚĎ ANO:

Jak dlouho jste sháněla současné zaměstnání?

Je to vaše první zaměstnání?

2.1.1 NENÍ TO PRVNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Z jakého důvodu jste odešel/la ze svého předchozího zaměstnání?

Jaká byla vaše pozice a jak dlouho jste na této pozici pracoval/a?

Můžete současné a předchozí zaměstnání porovnat z hlediska přístupu z zaměstnavatele k vám, z hlediska pracovního úvazku?

Měl/a jste/máte problém se sháněním zaměstnání? Pokud ano, můžete mi popsat konkrétní situaci/situace, jak se to projevovalo?

Jaký je největší problém, z vašeho pohledu, při hledání zaměstnání?

Jak dlouho jste hledal/a toto zaměstnání?

Skrze jaké cesty – využil/a jste pomoc nějaké specializované agentury, známé, pracovní rehabilitaci, úřady práce?

Jak vám agentura, úřad práce byly nápomocné při hledání práce?

Pokud jste využil/a pracovní rehabilitaci, jakou konkrétně? jaké s ní máte zkušenosti?

Pokud jste využil/a služeb úřadů práce, setkal/a jste se s ochotou zaměstnanců/kyň, nebo naopak máte nějaké výhrady?

Pracujete/pracoval/a jste na částečný nebo plný pracovní úvazek? Vyhovuje vám tento typ pracovní doby/úvazku?

Jaké zaměstnání vám jako ženě / muži bylo nabízeno?

Odpovídá vaše současné zaměstnání vašemu vzdělání?

Setkal/a jste se při hledání zaměstnání s odlišným přístupem, tzn. že by se k vám, jako k osobě s hendikepem chovali zaměstnavatelé jinak, než ke „zdravým“ lidem?

Myslíte si, že jste jako žena byla oproti mužům v nevýhodě (a naopak)? Pokud ano, jak se to projevovalo?

Vztahovaly se tyto předsudky také k vašemu mužství/ženství? Můžete je popsat?

Co myslíte, že bylo větším problémem pro to, abyste našel/la zaměstnání, hendikep, nebo to, že jste žena/muž?

Máte vy konkrétně nějaké představy o tom, jak by se problém zaměstnávání lidí s hendikepem dal napravit (nějaké akce apod.)?

V případě, že jste se cítil/a diskriminován/a, zvažoval/a jste například stížnost u ombudsmana?

Máte pocit, že antidiskriminační zákon a další např. vládní dokumenty vám nabízejí podporu a ochranu na pracovním trhu?

2.1.2 JE TO PRVNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Měl/a jste potíže se sháněním současného zaměstnání?

Pokud ano, můžete mi popsat, konkrétní situaci/situace, co pro vás bylo problematické?

Jaký je největší problém, z vašeho pohledu, při hledání zaměstnání? Jak dlouho jste toto zaměstnání hledal/a?

Skrze jaké cesty – využil/a jste pomoc nějaké specializované agentury, známé, pracovní rehabilitaci, úřady práce?

Jak vám agentura, úřad práce byly nápomocné při hledání práce?

Pokud jste využil/a pracovní rehabilitaci, jakou konkrétně? jaké s ní máte zkušenosti?

Pokud jste využil/a služeb úřadů práce, setkal/a jste se s ochotou zaměstnanců/kyň, nebo naopak máte nějaké výhrady?

Pracujete/pracoval/a jste na částečný nebo plný pracovní úvazek? Vyhovuje vám tento typ pracovní doby/úvazku?

Jaké zaměstnání vám jako ženě / muži bylo nabízeno?

Odpovídá vaše současné zaměstnání vašemu vzdělání?

Setkal/a jste se při hledání zaměstnání s odlišným přístupem, tzn. že by se k vám, jako k osobě s hendikepem chovali zaměstnavatelé jinak, než ke „zdravým“ lidem?

Myslíte si, že jste jako žena byla oproti mužům v nevýhodě (a naopak)? Pokud ano, jak se to projevovalo?

Vztahovaly se tyto předsudky také k vašemu mužství/ženství? Můžete je popsat?

Co myslíte, že bylo větším problémem pro to, abyste našel/la zaměstnání, hendikep, nebo to, že jste žena/muž?

Máte vy konkrétně nějaké představy o tom, jak by se problém zaměstnávání lidí s hendikepem dal napravit (nějaké akce apod.)?

V případě, že jste se cítil/a diskriminován/a, zvažoval/a jste například stížnost u ombudsmana?

Máte pocit, že antidiskriminační zákon a další např. vládní dokumenty vám nabízejí podporu a ochranu na pracovním trhu?

2.2 ODPOVĚĎ NE:

Jak dlouho již hledáte zaměstnání?

Jaký je ten největší problém při hledání zaměstnání?

Můžete mi blíže specifikovat přístup potencionálních zaměstnavatelů k vám, jako k osobě s hendikepem?

Setkal/a jste se při hledání zaměstnání s odlišným přístupem, tzn. že by se k vám, jako k osobě s hendikepem chovali zaměstnavatelé jinak, než ke „zdravým“ lidem?

Myslíte si, že jste jako žena byla oproti mužům v nevýhodě (a naopak)? Pokud ano, jak se to projevovalo?

Vztahovaly se tyto předsudky také k vašemu mužství/ženství? Můžete je popsat?

Co myslíte, že bylo větším problémem pro to, abyste našel/la zaměstnání, hendikep, nebo to, že jste žena/muž?

Jaké máte vzdělání? Setkáváte se u zaměstnavatelů se speciálními požadavky na vzdělání? Skrze jaké cesty – využil/a jste pomoc nějaké specializované agentury, známé, pracovní rehabilitaci, úřady práce?

Jak vám agentura, úřad práce byly nápomocné při hledání práce?

Pokud jste využil/a pracovní rehabilitaci, jakou konkrétně? jaké s ní máte zkušenosti?

Pokud jste využil/a služeb úřadů práce, setkal/a jste se s ochotou zaměstnanců/kyň, nebo naopak máte nějaké výhrady?

Máte vy konkrétně nějaké představy o tom, jak by se problém zaměstnávání lidí s hendikepem dal napravit (nějaké akce apod.)?

V případě, že jste se cítil/a diskriminován/a, zvažoval/a jste například stížnost u ombudsmana?

Máte pocit, že antidiskriminační zákon a další např. vládní dokumenty vám nabízejí podporu a ochranu na pracovním trhu?

- úřady práce: (výběr ze tří odlišných regionů – Praha, východ a sever Čech)

1. pomocné programy pro zdravotně znevýhodněné

Existují pro osoby se zdravotním postižením nějaké speciální programy, které jim usnadňují hledání práce? Pokud ano, využívají je více muži nebo ženy?

2. nezaměstnanost

Mají s hledáním zaměstnání větší problém ženy nebo muži? Jak konkrétně se to projevuje a proč tomu tak je?

Kolik evidujete nezaměstnaných žen a mužů s hendikepem na vašem úřadě?

Zlepšila se či zhoršila situace nezaměstnaných zdravotně postižených za poslední roky?

3. zaměstnávání zdravotně znevýhodněných

Mají firmy zájem o to, zaměstnávat hendikepované?

Jaké jsou nároky na vzdělání?

Uplatňují se hendikepovaní lidé spíše v neziskových organizacích a chráněných dílnách?

Které profese jsou ženám a mužům nejčastěji nabízeny?

4. diskriminace

Setkávají se hendikepovaní při hledání zaměstnání s diskriminací na základě postižení či na základě genderu?

Mají zaměstnavatelé vůči hendikepovaným lidem předsudky, díky kterým je nechtějí zaměstnávat? Jak se to projevuje?